

## البحث الثاني :

**الصمود النفسي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من  
موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة**

### إهداء :

**أ. أسماء عمر الكربي**

باحثة ماجستير وأخصائي نفسي بجامعة الملك عبد العزيز بجدة المملكة العربية  
السعودية

**أ.د. فاطمة خليفة السيد**

أستاذ علم النفس كلية الآداب والعلوم الانسانية جامعة الملك عبد العزيز جدة  
المملكة العربية السعودية

**د. رضية محمد حميد الدين**

أستاذ مساعد بقسم علم النفس كلية الآداب والعلوم الانسانية جامعة الملك عبد  
العزيز جدة المملكة العربية السعودية



## الصمود النفسي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة<sup>١</sup> أ. أسماء عمر الكربي

باحثة ماجستير وأخصائي نفسي بجامعة الملك عبد العزيز بجدة المملكة العربية  
السعودية

أ. د. فاطمة خليفة السيد

أستاذ علم النفس كلية الآداب والعلوم الانسانية جامعة الملك عبد العزيز جدة  
المملكة العربية السعودية

د/ رضية محمد حميد الدين

أستاذ مساعد بقسم علم النفس كلية الآداب والعلوم الانسانية جامعة الملك عبد  
العزيز جدة المملكة العربية السعودية

### • المستخلص:

هدفت الدراسة الحالية إلى معرفة مستوى الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي والتحقق من مدى العلاقة بينهما لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة، وايضا معرفة التباين في الفروق في مستوى الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي تبعا لاختلاف بعض المتغيرات الديموجرافية (المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة، العمر). وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٠) موظفة من موظفات الجامعة، بمتوسط عمري ٣٣.٩٥ وانحراف معياري ٧.٥٤١. وتم تطبيق مقياس الصمود النفسي من إعداد ايمان مصطفى سرميني (٢٠١٥)، ومقياس الاستغراق الوظيفي من إعداد محمد زهران وسناء محمد زهران (٢٠١٣). وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود مستوى متوسط من الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي لدى موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة. وكذلك توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠١) بين الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة، حيث كان معامل الارتباط بين المتغيرين (ر=٠.٨٦٣). في حين أظهرت الدراسة وجود فروق بين متوسطات درجات عينة الدراسة في الصمود النفسي وفقا لاختلاف الحالة الاجتماعية والمستوى التعليمي وسنوات الخبرة، بينما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة احصائية في متغير (العمر).

كلمات دالة : الصمود النفسي – الإستغراق الوظيفي – موظفات

### *Psychological Resilience and its Relation with Work Engagement Among Sample of Female Employees of King Abdul-Aziz University in Jeddah*

Asmaa Omar Alkorbi , Prof:- Fatma Khalifa Elsayed

Dr:-Radeya Mohamed Hamed Eldeen

### Abstract

The present study aimed to reveal the level of Psychological Resilience and work Engagement among sample of Female Employees of King Abdul-Aziz University in Jeddah, identify the relation between Psychological Resilience and work Engagement, also identify how different in Psychological Resilience and work Engagement according to some demographic variables ( Educational level, marital status, years of experience, age ), This study includes a sample of Female Employees (N=220), In this study the

<sup>١</sup> استمدت مادة البحث من رسالة ماجستير خاصة بالباحثة الأولى، تحت إشراف أ. د/ فاطمة خليفة السيد، أستاذ، قسم علم النفس - كلية الآداب والعلوم الإنسانية بجامعة الملك عبد العزيز، ودرضية محمد حميد الدين مشرف مساعد

*researchers used Psychological Resilience scale and work Engagement scale ,the result refiled that there is average level is Psychological Resilience and work Engagement among sample of Female Employees of King Abdul-Aziz University in Jeddah, there is a relation between Psychological Resilience and work Engagement, there is different in Psychological Resilience and work Engagement according to some demographic variables.*

**Key words:- Psychological Resilience - work Engagement - Female Employees**

• **المقدمة:**

سعت المنظمات للاستفادة من نتائج البحوث والدراسات التي افرزها علم النفس الإيجابي بصفته العلم الذي يتناول السلوكيات الإيجابية ومكامن القوة والفضائل لدى الافراد وكيفية توظيفها في تحسين الخبرة في كافة المجالات الإنسانية ذات القيمة كالعلاقات الاجتماعية والعمل. (العبد اللطيف، القرني، ٢٠١٨).

ومن وجهة نظر إيجابية أجبرت المنظمات على مواكبة التغيير المستمر والمتسارع وإعادة التفكير في المزيد والمزيد من احتياجاتها، وأصبح من الواضح أنه إذا كانت المنظمات تريد موظفين أصحاء نفسياً، فهي مطالبة بتوفير ظروف العمل التي تسهل من رفع كفاءة وأداء الموظفين إلى مستوى عالي، وهناك خمس خصائص أساسية للإدارة الإيجابية للموظفين وهي: الكفاءة الذاتية، والأمل، والتفاؤل، والصمود، والاستغراق. (Villavicencio; Jurado; Valencia, 2014).

ويمكن الصمود النفسي الموظفين من التكيف بسرعة مع التوقعات غير المنتظمة، والأداء الفعال حتى في المواقف الشاقة والمرهقة التي يوجهونها، ويمكنهم بأن يظهرون الثقة في قدراتهم مما يؤدي في النهاية إلى تحسين مستويات الاستغراق الوظيفي. لذلك يمكن اعتبار الصمود النفسي لدى الموظف كمورد استراتيجي ضروري للمنظمات في تعزيز الاستغراق الوظيفي. (Malik; Garg, 2020)

ويتصرف الموظف الذي يتمتع بالصمود النفسي كشخص مؤهل اجتماعياً على النحو الأمثل الحاجة إلى المودة والاحترام والحياة الاجتماعية، ويتعامل مع السلطة بشكل أفضل، ويحقق الأهداف، ويتخذ قرارات أفضل ويمكنه بسهولة الحصول على حياة سعيدة ومنتجة وصحية. Villavicencio; Jurado; Valencia, (2014)

وبناءً على ظهور علم النفس الإيجابي والدراسات العلمية للقوة البشرية والأداء الأمثل، فقد تم ظهور الاستغراق الوظيفي كواحدة من الحالات الإيجابية، والتي يعتبر نقیض الإرهاق. ووجدت الدراسات أن الموظفين المستغرقين غالباً ما يكون لديهم مشاعر إيجابية، وقد يكون هذا هو السبب وراء كونهم أكثر كفاءة وإنتاجية في عملهم. (Othman; Nasuridin, 2011)

وقد أوضحت العديد من الدراسات أن الاستغراق الوظيفي يعتبر من العوامل المهمة في نجاح المنظمات ومواكبتها للمستجدات ويسهم في تحقيق الميزة التنافسية، كما انه يعد متنبأ قويا للأداء التنظيمي الإيجابي الذي يبين بوضوح العلاقة باتجاهين بين الموظف والمسؤول. (الزبيدي، ٢٠١٧)

يحقق الاستغراق الوظيفي للفرد تمتعه بدرجة عالية من الطاقة، الالتزام بأخلاقيات العمل والقدرة على المثابرة عند مواجهة العمل الصعب، لذلك فإن الأفراد المستغرقون لديهم الحماس والتحفيز والفخر بعملهم (Ghazali; Ahmad, Othman; 2013). ولأن العمل يشكل جزءا كبيرا من حياة الفرد، بالتالي يمكن أن يأخذ الاستغراق الوظيفي دورا مهما عند تقييم الموظفين لحياتهم، وعلى وجه التحديد وجد الباحثون أن الاستغراق يرتبط ارتباطا إيجابيا بالرضا الوظيفي والتأثير الإيجابي. (Wang; Li; Li, 2017)

لذا فإن الاستغراق يمكن أن يحدث فرقا حقيقيا في نجاح المنظمة، فعلى سبيل المثال: أن بعض الأفراد الموظفين بغض النظر عما يواجهون من متطلبات العمل العالية وساعات العمل الطويلة، لا تظهر عليهم أعراض الإرهاق، فقد ثبت أن زيادة استغراق الموظفين في العمل سيقبل من الإجهاد المهني والإرهاق الذي يعانون منه، وايضا يجدون متعة في العمل والتعامل مع متطلبات العمل، ومن منظور علم النفس الإيجابي يوصف هؤلاء الأفراد بأنهم موظفون مستغرقون في عملهم. (Herbert, 2011)

وقد أوضحت الأبحاث السابقة إلى أن العاملين ذوي النشاط العالي الذين يتمتعون بالنشاط والتفاني والاستيعاب يتمتعون بقدرة أفضل في التعامل مع صعوبات العمل ومتطلباته، نظرا إلى أن الاستغراق مفيد لكل من الموظفين والمنظمات. (Wang; Li; Li, 2017)

وفي ضوء ما تقدم جاءت فكرة الدراسة وأصبح هناك اقتناع بضرورة الاهتمام بدراسة الصمود النفسي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي والتعرف على اثره الإيجابية لدى الموظف واسهام كلا منهما في استقراره نفسيا ومهنيا.

#### • مشكلة الدراسة:

ويشير محمد (٢٠١٩) إلى إن التعرض للمخاطر والشدائد قد لا يؤدي إلى نتائج سيئة إذا ما تم توفير الموارد الإيجابية المناسبة، ورغم التعرض للمحن والأزمات والضغوط إلا أن هناك أفراد عديدون ينهضون من هذه المحن بقوة وعزيمة وصمود.

وقد ذكر Malik; Shahzad; Raziq (2020) إلى أن الصمود يعزز الصحة النفسية من خلال الحد من الضرر والحماية والتعزيز، ويسمح الحد من الضرر للفرد بالتعافي بسرعة وفعالية من الإجهاد، وتساعد آلية الحماية الفرد في الحفاظ على قدر معين من الصحة في مواجهة الشدائد، في حين أن التعزيز يسمح للفرد بتطوير موارد إضافية يمكن استخدامها من خلال آليات الحد من الضرر

والحمائية، وأنه قد أشارت الدراسات إلى أن الصمود يوفر الحماية من آثار الأحداث المسببة للضغط السلبي في الحياة اليومية وتحسن قدرة الأفراد على التعامل مع التهديدات المحتملة.

وفي المقابل ينطوي الاستغراق الوظيفي على عوائد إيجابية في بيئة العمل وله تأثيراته الواضحة على السلوك والالتزام المهني الذي يقود بدوره لخلق بيئة تنموية إيجابية منسجمة وناجحة مهنيا تعمل على تحسين أداء الموظف وتزيد من إنتاجيته ودافعيته نحو العمل (العبد اللطيف؛ القرني، ٢٠١٨). وأنه قد اكدت دراسة (زهران؛ زهران، ٢٠١٣) على أن الصمود بصفه عامة يؤثر بشكل إيجابي على الاستغراق الوظيفي.

ولذلك أصبح من المهم على المنظمات التركيز على تعزيز التكيف من خلال تعزيز الصمود النفسي بين الموظفين وهو أمر ضروري للغاية للتكيف والاستجابة بشكل فعال للتغيرات البيئية. وقد تردد صدق هذا الخط الفكري في الأبحاث الحديثة التي توضح الدور الحيوي لصمود الموظف في زيادة نتائجه في مكان العمل. (Malik; Garg, 2020)

خاصة وأن Herbert (2011) قد أوضح أن الإجهاد المهني والإرهاق تعد من المشكلات الخطيرة في المؤسسات الحالية، فيجب على المنظمات تعزيز الصحة النفسية الإيجابية والرفاهية المهنية من أجل تسخير وزيادة الإمكانيات الكاملة للقوى العاملة لزيادة الأداء التنظيمي.

ومن خلال ما تم ملاحظته من الباحثة اثناء عملها ضمن وحدة الارشاد الوظيفي بجامعة الملك عبد العزيز بجدة، ودراسة المشكلات التي تواجه بعض القطاعات وموظفيها مثل مشكلات (عدم استقرار العلاقات، ترك العمل، طلب النقل، عدم الالتزام، انخفاض الدافعية ....إلخ) وانطلاقا من ضرورة الاهتمام بالموظف وفحص قدرته على الصمود والتعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لديه دعت الحاجة في هذه الدراسة الى التعرف على العلاقة بين الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي تبعا لاختلاف (المستوى التعليمي، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة والعمر)، اذ انه قد يكون لمعرفة العلاقة بينهما دورا إيجابيا ومهما في تنمية شخصية الموظف مهنيا وانعكاسه على جودة العمل واستقراره المهني.

وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة بالتساؤلات التالية:

- ◀ ما مستوى الصمود النفسي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة؟
- ◀ ما مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة؟
- ◀ هل توجد علاقة بين الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي لدى موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة؟

- « هل توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات الصمود النفسي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز تعزى لمتغيرات (المستوى التعليمي - الحالة الاجتماعية - سنوات الخبرة - العمر)؟
- « هل توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز تعزى لمتغيرات (المستوى التعليمي - الحالة الاجتماعية - سنوات الخبرة - العمر)؟

#### • أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية للكشف عن:

- « مستوى الصمود النفسي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- « مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- « العلاقة بين الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي لدى عينة موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- « الفروق في مستوى الصمود النفسي، لدى عينة موظفات الجامعة تعزى لمتغيرات (المستوى التعليمي - الحالة الاجتماعية - سنوات الخبرة - العمر).
- « الفروق في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة موظفات الجامعة تعزى لمتغيرات (المستوى التعليمي - الحالة الاجتماعية - سنوات الخبرة - العمر).

#### • أهمية الدراسة:

##### • الأهمية النظرية:

- « مواكبة الاتجاهات الحديثة في علم النفس وخاصة علم النفس الإيجابي حيث تنبع أهمية هذه الدراسة في كونها تربط الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي والذي يعدان من أحدث المفاهيم في علم النفس الإيجابي.
- « تتمثل أهمية الدراسة في كونها من الدراسات العربية النادرة التي تناولت مفهومي الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي في حدود اطلاع الباحثة على قواعد البيانات.
- « تكمن أهمية الدراسة في أهمية العينة المستخدمة (الموظفات) حيث تعتبر تلك العينة ركيزة أساسية في تقديم الخدمات لجميع منسوبي الجامعة سواء القيادات الإدارية أو الدراسية أو الطلاب كما أن هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت تلك الشريحة.
- « ما ستسفر عنه الدراسة الحالية من نتائج عملية لمعرفة مستويات الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي من خلال القياس.
- « إدراك أهمية تنمية الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي لدى الموظفات بعد التعرف على آثارهما الإيجابية في التصدي للمشكلات التي تواجه الموظفين ومنظمات العمل.

« فتح المجال أمام الباحثين لإجراء دراسات تتناول متغيرات الدراسة نفسها على نفس العينة أو عينات أخرى من خلال النتائج والتوصيات والمقترحات المطروحة.

• **الأهمية التطبيقية:**

« قد تسهم نتائج الدراسة في تصميم برامج ارشادية وتوعوية تساعد في تنمية الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي لدى الموظفين.

« سوف تسهم نتائج الدراسة في مساعدة المتخصصين في مجال علم النفس والإرشاد المهني في تصميم برامج وقائية وتنموية وعلاجية في حل مشكلات الموظفين او تأهيلهم مهنياً.

« سوف تفيد نتائج الدراسة المهتمين بتطوير منشأتهم الوظيفية الى تدعيم الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي لدى موظفيهم.

• **متغيرات الدراسة:**

• **الصمود النفسي Psychological Resilience**

عرف Machuca (2010) الصمود بأنه القدرة على الرد والأداء الإيجابي تجاه المصائب والانجاز، على الرغم من وجود عثرات، وتجاوز التوقعات بشكل ملحوظ في ظل الظروف السلبية.

وعرفت سرميني (٢٠١٥) الصمود النفسي بأنه القدرة على التعامل مع ضغوط الحياة ومشاقها ومصائبها من خلال الاعتماد على المصادر الداخلية والخارجية للفرد بحيث يحافظ على مستوى جيد من التوافق والتكيف والصحة النفسية.

وتعرف الباحثة الصمود النفسي بأنه عملية وقائية تعمل على مساعدة الفرد في الوصول الى مستوى عال من الاستقرار النفسي الذي يمكنه من مواجهة الشدائد والمصاعب التي تواجهه في كافة مجالات الحياة (الشخصية، الاجتماعية، والعلمية والعملية). ويقاس الصمود النفسي بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الصمود النفسي والمستخدم في الدراسة الحالية.

• **الاستغراق الوظيفي work Engagement**

عرفه علي (٢٠١٧) بأنه الاندماج الداخلي للفرد في العمل او التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد او التزامه نحو عمله.

عرفه Islam ; Ahmadm (2018) بأنه الموقف الإيجابي للموظف اتجاه منظماتهم واتجاه أهدافها وقيمها

وعرفه العنزي (٢٠١٧) بأنه هو أدراك الموظف للمسؤولية والدور الذي يقوم به للمساعدة في تحقيق الأهداف التنظيمية، والاستغراق لا يقتصر فقط على تميز الموظف بأداء دوره الوظيفي بل يتعدى ذلك الى الرابطة العاطفية بين الموظف ووظيفته.



وتعرف الباحثة الاستغراق الوظيفي بأنه التأثير النفسي الإيجابي بين الفرد ووظيفته باعتبار أنها تشكل جزء مهم من حياته والشعور بالسعادة والراحة وزيادة تقدير الذات عند أداء العمل. ويقاس الاستغراق الوظيفي بأنه الدرجة الكلية التي يحصل عليه المفحوص على مقياس الاستغراق الوظيفي والمستخدم في الدراسة الحالية.

#### • حدود الدراسة

- ◀ الحدود الموضوعية: سوف تتناول الدراسة الحالية الصمود النفسي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة.
- ◀ الحدود المكانية: تعتبر جامعة الملك عبد العزيز بمدينة جدة هي الحد المكاني للدراسة الحالية.
- ◀ الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول لعام ١٤٤٢هـ - ٢٠٢١م.
- ◀ الحدود البشرية: عينة عشوائية من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة

#### • الدراسات السابقة

تتناول الدراسة الحالية في متغيراتها كلاً من: الصمود النفسي، والاستغراق الوظيفي. وستحاول الباحثة في هذا الفصل مراجعة الدراسات السابقة حول هذه المتغيرات.

#### • دراسات تناولت الصمود النفسي

هدفت دراسة بينجول وآخرون (2019) Bingol et al التعرف على العلاقة بين الكفاءة الذاتية والصمود النفسي، والايجابية كما اهتمت بالكشف عن الصمود النفسي والايجابية كمنبئين للكفاءة الذاتية، و تكونت عينة الدراسة من (٨٤٤) طالباً يدرسون في أربع جامعات مختلفة في تركيا، وتم استخدام مقياس الكفاءة الذاتية العامة من اعداد شوارزر و جيور سليم (1995) chwarzer & Jerusalem ومقياس الصمود النفسي من اعداد سميث وآخرون (2008) Smith et al ومقياس الإيجابية من اعداد كابرار وآخرون (2015) Caprara et al ومن اهم النتائج التي توصلت اليه الدراسة والمرتبطة بالدراسة الحالية هي وجود علاقة إيجابية بين الصمود النفسي والكفاءة الذاتية والإيجابية، كما ان الصمود النفسي والإيجابية يعدان مؤشران ايجابيان منبئان عن الكفاءة الذاتية .

كما هدفت دراسة توسونوغلو و يلديريم (2019) Tosunoglu & Yildirim إلى دراسة الأبعاد الفرعية للصمود النفسي من حيث السمات الشخصية لموظفي البنك، في هذا الصدد تم إجراء استبيان للعاملين في القطاع المصرفي الذين يعملون في محافظة جوموشان، وتم تحليل التحديات والالتزام الذاتي والسيطرة وهي الأبعاد الفرعية الثلاثة للصمود النفسي وفقاً للخصائص الديموغرافية لموظفي البنك. وأبرز ما أظهرته النتائج هو أن الأبعاد الفرعية للصمود النفسي لموظفي البنك لا تختلف باختلاف الجنس والحالة الاجتماعي، ومع ذلك يختلف التحدي والالتزام الذاتي وفقاً لمتغير العمر.

واهتمت دراسة يوكسيل و جوكسل (2019) Goksel & Yuksel بمعرفة إذا كانت مستويات الصمود النفسي لدى طلاب الجامعات متوقعة من خلال أدوار الجنسين والحساسية بين الثقافات وعوامل الخطر والجنس، كما تهدف إلى معرفة ما إذا كان هناك فرق بين مستويات الصمود النفسي للطلاب الجامعيين الذين يدرسون في كليات مختلفة وهي (التعليم، الهندسة، الفن، التصميم). وتكونت عينة الدراسة من (٥١٩) طالب جامعي منهم (٣١٣) اناث و(٢٠٦) ذكور. واستخدم في الدراسة عدة مقاييس وهي (مقياس الصمود النفسي ومقياس سلوك أدوار الجنسين ومقياس الحساسية بين الثقافات) وايضا تم استخدام قائمة لتحديد عوامل الخطر ونموذج المعلومات الشخصية للحصول على بيانات عينة الدراسة. أهم ما كشفت عنه النتائج هو أن أدوار الجنسين والحساسية بين الثقافات ووجود عوامل الخطر هي مؤشرات مهمة لمستويات الصمود النفسي لدى طلاب الجامعة.

وهدفت دراسة تاباكاكيس وآخرون (2019) Tabakakis et al إلى معرفة أثر عوامل مكان العمل على الصمود النفسي لدى الممرضات. ولهذا الصدد تم إجراء مسح لـ (٤٨٠) ممرضة مسجلة في نيوزيلندا، وتم استخدام مقياس (Connor-Davidson Resilience 10) لقياس درجة الصمود النفسي، واستخدام استبيان الأفعال السلبية المنقح (NAQ - R) لتقييم التعرض الملحوظ للأفعال السلبية في مكان العمل، وكذلك استخدام مقياس بيئة الممارسة لمؤشر عمل التمريض (PESNWI) لتقييم بيئة الممارسة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها هو وجود ارتباط بين عوامل مكان العمل والصمود النفسي لدى الممرضات.

اهتمت دراسة شريف (٢٠١٩) إلى معرفة العلاقة بين الصمود النفسي والتوجه نحو الحياة لدى الطلبة المقبلين على التخرج من قسم علم النفس العيادي (بكالوريوس -ماجستير)، والكشف عن الفروق في الصمود النفسي والتوجه نحو الحياة لدى الطلبة حسب المتغير الدراسي (بكالوريوس -ماجستير)، وكذلك كشف الفروق تبعاً لمتغير (الجنس والمستوى الدراسي). وتتألف العينة من (٥٠) طالب وطالبة، حيث طبقت عليهم كلا من: مقياس الصمود النفسي من إعداد الباحث باسل محمد عبدالله عاشور (٢٠١٧)، ومقياس التوجه نحو الحياة من إعداد الباحث نورس شاكر هادي (٢٠٠٨). وأهم ما توصلت إليه الدراسة هو وجود علاقة ارتباطية بين متوسطات درجات الصمود النفسي ومتوسطات درجات التوجه نحو الحياة لدى الطلبة المقبلين على التخرج في قسم علم النفس. وتوجد فروق بين متوسطات درجات الصمود النفسي لدى الطلبة المقبلين على التخرج في تخصص علم النفس تبعاً لمتغير الجنس لصالح الذكور. ولا توجد فروق بين متوسطات الصمود النفسي لدى الطلبة المقبلين على التخرج في قسم علم النفس تبعاً لمتغير المستوى الدراسي.

هدفت دراسة خليل (٢٠١٩) إلى التعرف على مستوى الصمود النفسي لدى مدرسات المرحلة الإعدادية في مركز محافظة نينوى، كما تهدف للتعرف على

الفروق في الصمود النفسي وفقاً لمتغير التخصص (علمي - إنساني)، وتكونت عينة الدراسة من مدرسات المرحلة الإعدادية وتتكون من (٤٠٠) فرد، (٢٠٠) في التخصصات العلمية و (٢٠٠) في التخصصات الإنسانية، واستخدمت الباحثة مقياس الصمود النفسي، وتوصلت إلى مجموعة من النتائج أهمها ان مدرسات المرحلة الإعدادية يتمتعن بمستوى من الصمود النفسي، وايضا لا يوجد فروق بين مدرسات التخصص العلمي ومدرسات التخصص الإنساني في مستوى الصمود النفسي.

#### • دراسات تناولت الاستغراق الوظيفي

اجرى الدلاحة وآخرون (2018) Al-dalahmeh et al دراسة هدفت الى معرفة أثر الاستغراق الوظيفي على الأداء التنظيمي لدى موظفي تكنولوجيا المعلومات من خلال الدور الوسيط للرضا الوظيفي في القطاع المصري الأردني. كما هدفت الى معرفة أثر النشاط والتفاني على الاداء التنظيمي ومعرفة اثر الرضا الوظيفي على الأداء التنظيمي وتكونت عينة الدراسة (٤٢٩) موظف. وأظهرت النتائج أن الاستغراق الوظيفي أثر بشكل كبير على الأداء التنظيمي والرضا الوظيفي، وأن الرضا الوظيفي أثر بشكل إيجابي على الأداء التنظيمي.

واهتمت دراسة فوينتس وآخرون (2018) Fuentes; Ruiz; Jurado بالكشف عن العلاقة بين الاستغراق الوظيفي والذكاء العاطفي لدى عينة من الممرضات. وتكونت عينة الدراسة من (٢١٢٩) ممرضة ، وتم استخدام مقياس الاستغراق الوظيفي ومقياس الذكاء العاطفي من اعداد الباحثين (٢٠١٨) ، وتوصلت نتائج الدراسة الى وجود علاقة طردية بين الذكاء العاطفي والاستغراق الوظيفي .

هدفت دراسة العليان (٢٠١٨) الى التعرف على العلاقة بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي، كما هدفت الدراسة الى التعرف على مستوى الفروق في استجابات افراد العينة في الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي تعزى لمتغيرات ( الجنس، المؤهل العلمي ، سنوات الخبرة ) وتكونت عينة الدراسة من (٤١٠) معلما ومعلمة في المدارس الثانوية بدولة الكويت منهم (١٩١) معلم و (٢١٩) معلمة، واعد الباحث استبانة لقياس مستوى الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي وتوصلت النتائج الى انه توجد علاقة ارتباطية بين الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي ، ووجود مستوى متوسط من الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي ، كما أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية بدولة الكويت تعزى لأثر متغيرات الجنس والمؤهل العلمي وسنوات الخبرة.

وتناولت دراسة العبد اللطيف والقرني (٢٠١٨) الكشف عن مستوى الدعم التنظيمي المدرك وعلاقته بالاستغراق الوظيفي، بالإضافة الى الكشف عن الفروق في بين مستوى الدعم التنظيمي والاستغراق الوظيفي والتي تعزى لاختلاف المتغيرات ( المؤهل العلمي والجنس )، لدى عينة من معلمي المدارس الثانوية

بمدينة بريدة والبالغ عدد (٦٠٠) معلما ومعلمة ، و التعرف على مستوى الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي، واستخدم الباحث استبانة مقياس الدعم التنظيمي من اعداد ماضي ( ٢٠١٤ )، كما استخدم الباحث مقياس الاستغراق الوظيفي من اعداد سكاوفيلي وبيكر (2003) Schaufeli & Bakee ترجمة القرني (٢٠١٦)، وقد اسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية بين الدعم التنظيمي المدرك والاستغراق الوظيفي ، ووجود مستوى متوسط من الدعم التنظيمي المدرك ومستوى عال من الاستغراق الوظيفي، وعدم وجود فروق لمستوى الدعم التنظيمي المدرك تعزى لمتغيرات ( الجنس ، المؤهل العلمي )، بالإضافة الى عدم وجود فروق حول مستوى الاستغراق الوظيفي تعزى لمتغير المؤهل العلمي، وكذلك عدم وجود فروق لمتغير الجنس في بعدي الحماس والانغماس ، بينما توجد في بعدي الإخلاص والتفاني لصالح المعلمات .

وهدفت دراسة أبو سيف (٢٠١٨) الى التعرف على العلاقة بين التمكين النفسي والاستغراق الوظيفي ، كما هدفت الدراسة الى تحديد الأهمية النسبية لأبعاد التمكين النفسي في تفسير الاستغراق الوظيفي معنى العمل ، الجدارة ، الاستقلالية الذاتية و التأثير، لدى عينة تكونت من (٣٧٥) عاملا في الجهاز الإداري بجامعة أسيوط منهم (١٩١) معلم و (٢١٩) معلمة، واستخدمت الباحثة مقياس التمكين النفسي لسبرايزر (1995) Sperizer ، كما استخدمت مقياس الاستغراق الوظيفي ل شاولي واخرون (2006) Schaufeli Bakker; Salanova ; وتوصلت النتائج الى انه توجد علاقة موجبة بين التمكين النفسي والاستغراق الوظيفي، كما اسفرت النتائج عن ان بعد الجدارة من اكثر الابعاد اثرا على الاستغراق ، واطهرت عدم وجود علاقة بين الاستقلالية الذاتية والاستغراق الوظيفي .

اهتمت دراسة أبو الخير (٢٠١٩) بمعرفة درجة جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة. وكانت العينة التي أجريت عليها الدراسة تتكون من (١٤٣) مديرا ومديرة بجميع محافظات غزة، واستخدم استبانة لجودة حياة العمل واستبانة للاستغراق الوظيفي. أهم ما توصلت إليه الدراسة أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات مجتمع الدراسة لدرجة الاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة تعزى لمتغيرات الدراسة: (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخدمة، تخصص المدرسة، المديرية). وتوجد علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات مديري المدارس الثانوية في محافظات غزة لأبعاد جودة حياة العمل وبين متوسط تقديراتهم للاستغراق الوظيفي.

هدفت دراسة الغامدي (٢٠١٩) إلى التعرف على مستوى الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية الحكومية بحضر الباطن، والتعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي لدى معلمي ومعلمات المدارس الثانوية والكشف عن العلاقة الارتباطية بين مستوى الاستغراق الوظيفي والصحة التنظيمية. وتكونت عينة الدراسة من

٤٦١ معلم ومعلمة. قد طبق عليهم مقياس (Hoy and Feldman, 1987) للتعرف على مستوى الصحة التنظيمية، ومقياس (Schaufeli and Bakkeer, 2004) للتعرف على مستوى الاستغراق الوظيفي. وتوصلت نتائج البحث إلى أن مستوى الصحة التنظيمية والاستغراق الوظيفي في المدارس الثانوية الحكومية بحضر الباطن كانت بدرجة عالية، وأشارت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي في كل من الأبعاد (الحماس، الإخلاص، الانغماس) تعزى إلى المؤهل العلمي، وبينما لا توجد فروق تعزى إلى الجنس وسنوات الخبرة.

كما هدفت دراسة صالح (٢٠٢٠) إلى التعرف على مستوى التهكم التنظيمي والاستغراق الوظيفي للمعلمين والعاملين في المدارس الحكومية في قضاء الزبير بمحافظة البصرة. ولتحقيق ذلك أجري البحث على عينة مكونة من (٦٦) فرد، واستخدمت مقياس (Dean et al, 1998) & (Nafei; Kaifi, 2013) من أجل قياس التهكم التنظيمي، وكذلك مقياس (Drake, 2012) لقياس الاستغراق الوظيفي. وأظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية معنوية بين التهكم الوظيفي والاستغراق الوظيفي.

#### • دراسات تناولت الصمود النفسي وعلاقته بالاستغراق الوظيفي.

هدفت دراسة عثمان ونصران (Othman & Nasurdin, 2011) إلى التحقق من العلاقة بين الأمل والصمود والاستغراق الوظيفي، وقد شارك في هذه الدراسة ٤٢٢ ممرضة من ثلاث مستشفيات عامة في ماليزيا. استخدم الباحثين مقياس (UWES-9) لقياس الاستغراق الوظيفي، وتم قياس الأمل باستخدام ست عناصر طورها (Snyder et al, 1996)، ومقياس الصمود باستخدام مقياس (Klonhlen, 1996) & (Block; Kremen, 1996). وأهم النتائج الإحصائية التي توصلت إليها الدراسة أن الأمل والصمود كانا مرتبطين بشكل إيجابي بالاستغراق الوظيفي.

واهتمت دراسة نيشي وآخرون (Nishi et al, 2016) بفحص ما إذا كانت الضائقة المرتبطة بالكوارث والصمود والنمو اللاحق للصدمة تؤثر على الاستغراق الوظيفي بين المتخصصين في الرعاية الصحية الذين تم نشرهم في المناطق المتضررة من زلزال شرق اليابان، تألفت عينة الدراسة من ٢٥٣ فرد من فريق المساعدة الطبية في حالات الكوارث الذين شاركوا في أنشطة إنقاذ بعد الزلزال، فقد تم استخدام مقياس الصمود (RS-14) ومقياس (PDI)، ومقياس النمو بعد الصدمة (SF-PTGI)، ومقياس (UWES-9) للاستغراق الوظيفي. وأهم ما توصلت إليه الدراسة أن الصمود والنمو بعد صدمة أنشطة الإنقاذ قد يزيد من الاستغراق الوظيفي بين المتخصصين في الرعاية الصحية بعد الكوارث.

هدفت دراسة هيربرت (Herbert, 2011) إلى استكشاف العلاقات ذات الصلة بين التركيبات الأربعة للإرهاق، واستغراق الموظفين، والضغط المهني ورأس المال النفسي (الأمل، والتفاؤل، والكفاءة الذاتية، والصمود) داخل صناعة البناء في

جنوب إفريقيا، واهتمت الدراسة بتحديد ما إذا كان رأس المال النفسي يلعب دوراً معتدلاً في الإجهاد المهني والإرهاق. تكونت عينة الدراسة من ٢٠٩ من الموظفين لشركة إنشاءات متوسطة الحجم في ويسترن كيب بجنوب إفريقيا. واستخدم الباحث مجموعة من المقاييس وهي مخزون كوبنهاغن للإرهاق (CBI)، ومقياس (UWES-9) للاستغراق الوظيفي، ومقياس الإجهاد المدرك (PSS)، ومقياس رأس المال النفسي (PCQ-24). وأهم ما كشفت النتائج عنه أن ارتفاع رأس المال النفسي كان مرتبطاً بمستويات استغراق أعلى وأن التفاؤل والكفاءة الذاتية، كأبعاد فرعية لرأس المال النفسي برزا كأقوى متنبئين لاستغراق الموظفين، وتشير هذه النتائج إلى أن تطوير رأس المال النفسي قد يكون له فوائد متعددة (على سبيل المثال زيادة الاستغراق وتقليل الإجهاد والإرهاق).

هدفت دراسة جارج ومالك (Malik & Garg (2020) إلى تنظيم التعلم والاستغراق الوظيفي ودور الصمود النفسي في شركات تكنولوجيا المعلومات الهندية، واهتمت بتقديم رؤية ملموسة لمديري الموارد البشرية لتعزيز صمود الموظفين والتي بدورها يمكن أن تلعب دوراً رئيسياً في بناء قوة عاملة عالية الاستغراق، بالاعتماد على مبادئ نظرية التوسيع والبناء التي وضعها فريديريكسون ونظرية الحفاظ على الموارد. استخدمت الدراسة استطلاعات مقطعية من ٣٠٠ متخصص في تكنولوجيا المعلومات في الهند. استخدم الباحثين الأدوات والمقاييس التالية: استبيان أبعاد منظمة التعلم (DLOQ)، تم قياس صمود الموظف باستخدام مقياس "الصمود على نطاق العمل" الذي طوره (Winwood et al, 2013)، وتم قياس الاستغراق باستخدام مقياس أوترخت (UWES-9). وأهم ما كشفت عنه نتائج الدراسة أن تنظيم التعلم يؤثر بشكل إيجابي على صمود الموظف والاستغراق الوظيفي، وأن صمود الموظف تتوسط جزئياً في تأثير منظمة التعلم على الاستغراق الوظيفي.

وتناولت دراسة وانغ وآخرون (Wang; Li; Li (2017) تأثير الصمود والقيادة التحويلية على الاستغراق في العمل، وتبحث في التأثير الوسيط للتأثير الإيجابي. تكونت عينة الدراسة من ٤٢٢ موظفاً في شركة تكنولوجيا المعلومات. استخدم الباحثين المقاييس التالية: مقياس الصمود النفسي الذي طوره (Siu et 2009)، ومقياس القيادة التحويلية من إعداد (Podsakoff et al, 1990)، ومقياس التأثير الإيجابي باستخدام جدول التأثير الإيجابي والسلبي (PANAS) الذي طوره (Watson et al, 1988)، تم قياس المشاركة في العمل باستخدام مقياس أوترخت (UWES-9). وأهم ما أشارت إليه النتائج أن الصمود والقيادة التحويلية يرتبطان بشكل إيجابي بالاستغراق في العمل، وأن التأثير الإيجابي يتوسط جزئياً في العلاقات بين الصمود والقيادة التحويلية والاستغراق في العمل.

وفحصت دراسة بلاك وآخرون (Black; Balanos & Whittaker (2017) العلاقة بين الصمود النفسي والعوامل المتعلقة بالعمل (الاستغراق في العمل والحاضر)، واهتمت بدراسة الاستجابة الفسيولوجية للإجهاد النفسي الحاد لدى

العمال اليدويين الأكبر سناً في المملكة المتحدة. تكونت عينة الدراسة من ٢٠٠ عامل ممن يعملون في الاعمال اليدوية. تم قياس القدرة على التعافي من الإجهاد باستخدام مقياس الصمود الذي طوره (Smith et al, 2008)، وتم استخدام مقياس قيود العمل (WLQ) الذي طوره (Lerner et al, 2001)، وتم استخدام مقياس أوترخت (UWES-9) للاستغراق في العمل. وتشير أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أنه قد تكون هناك علاقة بين الاستغراق في العمل والحاضر وتفاعل الموارد البشرية لدى كبار السن من العمال اليدويين.

وتناولت دراسة مالك وآخرون (Malik; Shahzad & Raziq (2020) العلاقات بين خطر الرهاب المتصور، والخوف من الرهاب، والاستغراق في العمل. بالإضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى التحقق مما إذا كان الصمود يخفف الآثار السلبية لتصورات مخاطر الرهاب ومشاعر الخوف على الاستغراق في العمل. تألفت عينة الدراسة من ٣٦١ من العاملين الصحيين في الخطوط الأمامية لمبادرة القضاء على شلل الأطفال في ثلاث مدن رئيسية في باكستان. قامت الدراسة بتقييم المخاطر المتصورة للرهاب بمقياس مقتبس من (Nellis, 2009)، وتم قياس الصمود بمقياس (CD-RISC) الذي طوره (Connor; Davidson, 2003). وتم قياس الاستغراق في العمل باستخدام مقياس أوترخت (UWES-9). وإن أهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة هو أن خطر الرهاب يتنبأ بشكل إيجابي بالخوف من الرهاب والذي بدوره يؤثر بشكل سلبي على استغراق في العمل. وعلاوة على ذلك، خفف الصمود من الآثار السلبية لخطر الرهاب والخوف من الرهاب على الاستغراق في العمل.

وهدفت دراسة تشن وتشاو (Cao & Chen (2019) إلى وصف مستويات الاستغراق في العمل، وتحليل العلاقات المتبادلة بين الدعم الاجتماعي والتعاطف والصمود والاستغراق في العمل بين ممرضات غسيل الكلى في الصين. تكونت عينة الدراسة من ٣٤٥ ممرضاً لغسيل الكلى يعملون في ١٧ مستشفى في مدينة تشنغدو بالصين. استخدمت الدراسة مقياس الدعم الاجتماعي المتصور (PSSS) لتصور الأفراد للدعم من الآخرين مثل المشرفين وزملاء العمل والأصدقاء والعائلة، ومقياس جيفرسون للتعاطف (JSE) لقياس الصفات التعاطفية في رعاية المرضى، ومقياس الصمود (RISC - 10) لتقييم قدرة الأفراد على التعامل مع الشدائد، ومقياس أوترخت (UWES-9) لقياس الاستغراق في العمل. وأهم ما أشارت إليه النتائج أن الصمود أقوى مساهم وله دور إيجابي مهم في الاستغراق في العمل، وأن الممرضات اللواتي لديهن مدة مهنية أطول ترتفع لديهن مستويات الاستغراق في العمل، وإن الممرضين الذكور لديهم استغراق أعلى من الممرضات.

وتناولت دراسة عثمان وآخرون (Othman; Ghazali & Ahmad (2013) العلاقة بين الصمود والاستغراق في العمل لجودة رعاية التمريض. تكونت عينة الدراسة من ٣٠٥ ممرضة عاملة تعمل في مستشفيات عامين في شبه جزيرة ماليزيا. واستخدمت الدراسة مقياس أوترخت (UWES-9) لقياس الاستغراق في العمل،

وتم استخدام مقياس الصمود لكل من (Block; Kremen, 1996) & (Klonhlen, 1996). وأهم ما أشارت إليه النتائج الإحصائية أن الصمود كان مرتبطة بشكل إيجابي بالاستغراق في العمل.

وهدفت دراسة فيلافيسينسيو واخرون (Jurado & Valencia 2014) ; Villavicencio إلى تقييم مستويات الاستغراق في العمل في المنظمات الموجودة في مكسيكو سيتي باستخدام الاختبارات الموحدة، وتحديد علاقتها بحدوث الإرهاق المهني (OB)، والتنشئة الاجتماعية التنظيمية (OS)، والصمود النفسي، واهتمت الدراسة بمعرفة ما إذا كان التنشئة الاجتماعية التنظيمية (OS) والصمود النفسي يؤثران على مستويات الاستغراق في العمل. وتألفت عينة الدراسة من ١١٠ موظفاً في مكسيكو سيتي. تم تطبيق مقياس أوترخت (UWES-9) لقياس الاستغراق في العمل، ومقياس (OSI) لقياس التنشئة الاجتماعية التنظيمية في نسخته المكسيكية بالذي طوره (Villavicencio et al, 2014) ومقياس الإرهاق المهني، ومقياس الصمود (RESI-M). أظهرت النتائج أن التنشئة الاجتماعية التنظيمية (OS) والصمود النفسي أثرت بشكل إيجابي على الاستغراق في العمل، وأن الاستغراق في العمل يقلل بشكل عرضي من احتمال تطوير الإرهاق المهني (OB).

وهدفت دراسة فان وينجردين ويويل (Van Wingerden & Poell 2019) إلى معرفة العلاقة بين العمل الهادف والصمود بين المعلمين، واهتمت بمعرفة ما إذا كانت هذه العلاقة المقترحة تتوسط فيها استغراق المعلمين في العمل وسلوك صياغة الوظيفة. فتكونت عينة الدراسة من مجموعة من المعلمين الهولنديين العاملين في مدرسة للتعليم الابتدائي وعددهم ١٧٤ معلم. واستخدمت الدراسة المقياس الفرعي لمقياس جرد المعنى (WAMI) لقياس العمل الهادف بالمعنى الإيجابي، تم قياس الاستغراق في العمل بمقياس أوترخت (UWES-9) بالنسخة الهولندية، وتم قياس الصمود باستخدام المقياس الذي طوره لوثانس وأفوليو وآي ونورمان (Luthans, Avolio, Avey and Norman). وأهم ما توصلت إليه نتائج الدراسة أن الاستغراق في العمل وصياغة الوظائف توسطت بشكل كامل في العلاقة بين العمل الهادف وصمود المعلم.

واهتمت دراسة كوك اخرون (Cooke et al 2019) بمعرفة العلاقات بين أنظمة العمل عالية الأداء (HPWS) وصمود الموظفين والاستغراق، ومدى مساهمة أنظمة العمل عالية الأداء (HPWS) في تعزيز صمود الموظف بالإضافة إلى مستويات الاستغراق. وتألفت عينة الدراسة من ٢٠٤٠ موظفاً في الصناعة المصرفية الصينية. تم قياس HPWS باستخدام مقياس متعدد الأبعاد مقتبس من مقاييس تم التحقق من صحتها مسبقاً بواسطة (Takeuchi et al, 2007) & (et al, 2012) (Bae et al) وغيرهم، وتم قياس صمود الموظف باستخدام مقياس متعدد الأبعاد طوره (وانج وآخرون ٢٠١٤)، وتم قياس استغراق الموظفين من خلال مقياس طوره (Schaufeli et al, 2002). وأهم ما أشارت إليه نتائج الدراسة أنه توجد علاقة إيجابية



بين صمود الموظف والاستغراق، وتدعم هذه النتيجة حجة (باكر وديميروتى ٢٠٠٨) القائلة بأنه من خلال الصفات الشخصية مثل الصمود يمكن للموظفين أن يصبحوا أكثر تفاعلاً حيث قد يكون لديهم قدرة أكبر على التحكم في بيئة عملهم.

وهدفت دراسة تشاو وتشين (2020) Cao & Chen إلى معرفة الارتباطات المتبادلة بين التعاطف والصمود والاستغراق في العمل، واهتمت باستكشاف التأثير الوسيط للصمود على علاقة التعاطف والاستغراق في العمل بين ممرضات غسل الكلى في الصين. تكونت عينة الدراسة ٥٨٢ ممرضة غسل الكلى في تشنغدو بالصين. واستخدمت الدراسة مقياس جيفرسون للتعاطف لتقييم الصفات التعاطفية في رعاية المرضى، ومقياس كونور -ديفيدسون لتقييم قدرات الأفراد على التعامل مع الشدائد. ومقياس يحتوي مقياس أوترخت (UWES-9) لقياس الاستغراق في العمل. وأهم ما توصلت إليه الدراسة أن التعاطف والصمود عوامل تنبؤية مباشرة وإيجابية وهامة للاستغراق في العمل وكان للتعاطف أيضاً تأثير تنبؤي مباشر وإيجابي وهام على الصمود، وأثر التعاطف بشكل غير مباشر وبشكل كبير على الاستغراق في العمل من خلال تأثير الوسيط الجزئي للصمود. فإنه قد تؤدي زيادة القدرة على التعاطف إلى استغراق أكبر في العمل من خلال تعزيز الصمود.

#### • تعليق عام على الدراسات السابقة

تمت الاستفادة من الدراسات السابقة في التعرف على ما تم بحثه من متغيرات والعلاقات بينها لتجنب التكرار تماشياً مع أهمية تراكمية البحث العلمي، وقد لاحظت الباحثة اتفاق غالبية الدراسات على وجود علاقة إيجابية بين متغيرات الدراسة الحالية ومتغيرات أخرى. كما اشارت بعض الدراسات الى أثر تعزيز الصمود النفسي وعوامله في رفع مستويات الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين وعوامل وظيفية أخرى وهذا ما يدعم الدراسة الحالية من حيث النتائج والتوصيات المطروحة.

وأما من حيث أدوات البحث فقد لاحظت الباحثة تباين معظم الباحثين في أدوات الدراسة فمنهم من قام بأعداد أدوات لدراسته ومنهم من اعتمد مقاييس جاهزة متعلقة بمتغيرات دراسته، وقد استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في اختيار الأدوات المناسبة، وكيفية صياغة الأهداف والتساؤلات والفروض، ومعرفة الأساليب الإحصائية المناسبة اضافة الى تحديد المنهج الملائم للدراسة.

وتميزت الدراسة الحالية باختلاف تناولها للمتغيرات السابقة حيث تهدف الى معرفة العلاقة بين الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي حيث انه وبعد الاطلاع على الأطر النظرية وجد ان هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت العلاقة بين تلك المتغيرات لدى عينة البحث في حدود علم الباحثة وهذا ما يدعم أيضاً الدراسة الحالية.

وتتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في تناولها للعينة بالبحث والدراسة كما تتفق معها في معرفة اثر متغيرات الدراسة في بعض المتغيرات التي تعزى الى (سنوات الخبرة ، المستوى التعليمي او المؤهل العلمي ) لدى عينة الدراسة.

#### • فروض الدراسة:

في ضوء تحديد مشكلة الدراسة وأهدافها والإطار النظري تتحدد فروض الدراسة فيما يلي:

« يوجد مستوى من الصمود النفسي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

« يوجد مستوى من الاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

« توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي لدى عينة من جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

« توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الصمود النفسي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة تعزى لمتغير (المستوى التعليمي -الحالة الاجتماعية -سنوات الخبرة -العمر -مجال العمل).

« توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة تعزى لمتغير (المستوى التعليمي -الحالة الاجتماعية -سنوات الخبرة -العمر -مجال العمل).

#### • المنهج والجراءات

##### • المنهج المستخدم

سوف تعتمد الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي المقارن لدراسة العلاقة بين متغيري الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة، لأنه من أكثر المناهج ملائمة للدراسة الحالية، حيث أن هذا المنهج يستخدم لوصف ظاهرة معينة وتفسير العلاقات بين متغير معين ومتغير آخر أو أكثر كما أنه يوضح قوة الارتباط أو حجمه أو وجهته سواء كان موجبا أو سالبا. (القرشي، ٢٠٠١)

##### • عينة الدراسة:

اعتمدت الباحثة في حصولها على عينة الدراسة على الطريقة العشوائية واشتملت عينة الدراسة على عينة إجمالية قدرها (٢٥٠) من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بمحافظة جدة منهن (٢٢٠) عينة أساسية، (٣٠) عينة استطلاعية، بمتوسط عمري ٣٣.٩٥ وانحراف معياري ٧.٥٤١.

• أدوات الدراسة:

من خلال اطلاع الباحثة على الأطر النظرية وادبيات البحث سوف تستخدم الأدوات التالية للتحقق من صحة فروض البحث، وتشمل:

• مقياس الصمود النفسي من إعداد ايمان مصطفى سرميني (٢٠١٥).

• وصف المقياس:

مقياس الصمود النفسي من إعداد ايمان مصطفى سرميني (٢٠١٥). ويتكون من (٧٩) عبارة، مقسمة إلى (٧) أبعاد هي: (الكفاءة الشخصية، حل المشكلات، المرونة، إدارة العواطف، تفاؤل، علاقات اجتماعية، الايمان)، ويتم الاستجابة لكل عبارة من عبارات المقياس بأحد البدائل التالية: (تنطبق -تنطبق أحيانا -لا تنطبق) وقد أعطيت الاستجابات على عبارات المقياس قيما رقمية، فإن العبارات ذات الصيغة الإيجابية فإنها تحصل تنطبق على ثلاث درجات وتنطبق أحيانا على درجتين ولا تنطبق على درجة واحدة، أما العبارات ذات الصيغة السلبية فإنها تحصل تنطبق على درجة واحدة وتنطبق أحيانا على درجتين ولا تنطبق على ثلاث درجات. وتعتبر الدرجة المرتفعة عن ارتفاع درجة الصمود النفسي والدرجات المنخفضة عن انخفاض درجة الصمود النفسي. (سرميني، ٢٠١٥)

وقد تم حساب الصدق للمقياس اعتمادا على عدة طرق متمثلة في صدق المحكمين وصدق المحتوى وحساب القدرة التمييزية للمقياس بين الدرجات المنخفضة والمرتفعة على المقياس باعتماد الوسيط، وقد أظهرت معاملات الارتباط ان قيمة ( ت ) للدرجة الكلية للمقياس كانت ذات دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( ٠,٠١ )، مما يشير الى ان المقياس يتمتع بدرجة صدق عالية،

كما انه تم حساب الثبات للمقياس باستخدام عدة طرق متمثلة في معامل الفا كرو نباخ والتجزئة النصفية والاتساق الداخلي، وقد أظهر معامل الفا كرو نباخ ما يساوي (٠,٩٢٩) ، كما ان معامل التجزئة النصفية يساوي (٠,٨٩٣) بالنسبة للدرجة الكلية للمقياس وكتاهما تعبران عن قيم ثبات مرتفعة ، وقد أظهر أيضا الاتساق الداخلي أن معامل الارتباط بين عبارات المقياس كان عند دالة (٠,١) وهي بدورها تؤكد ارتفاع معامل الثبات لهذا المقياس

• الخصائص السيكومترية لمقياس الصمود النفسي في البحث الحالي:

قامت الباحثة بإجراءات تقنين مقياس الصمود النفسي، حيث تمتع المقياس بالخصائص السيكومترية التالية:

• أولاً: صدق المقياس

أ. صدق الاتساق الداخلي

قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط لكل عبارات المقياس مع الأبعاد التي تنتمي لها، بطريقة معامل ارتباط بيرسون، وكانت النتائج كما يلي:

## العدد المئة وثلاثة وثلاثون .. مايو .. ٢٠٢١م

جدول (١) معاملات ارتباط عبارات مقياس الصمود النفسي مع أبعاده

بعد المرونة		بعد حل المشكلات		بعد الكفاءة الشخصية	
معامل الارتباط	عبارة	معامل الارتباط	عبارة	معامل الارتباط	عبارة
♦♦٠.٦٥٣	٣	♦♦٠.٤٤١	٢	♦♦٠.٥١٩	١
♦♦٠.٦٧٧	١٧	♦♦٠.٤٥١	٩	♦♦٠.٧١١	٨
♦♦٠.٣١٣	٢٤	♦♦٠.٦٢٦	٢٣	♦♦٠.٦١٠	١٥
♦♦٠.٥٦٨	٣١	♦♦٠.٦٦١	٣٠	♦♦٠.٤٥٨	٢٢
♦♦٠.٥٢٧	٣٨	♦♦٠.٦٣٣	٣٧	♦♦٠.٥٨٧	٢٩
♦♦٠.٧٣٠	٤٥	♦♦٠.٥٢٧	٥١	♦♦٠.٤٠١	٤٣
♦♦٠.٥٤٩	٥٢	♦♦٠.٧٣٠	٥٨	♦♦٠.٦٩٦	٥٠
♦♦٠.٤٠١	٥٩	♦♦٠.٥٤٩	٦٤	♦♦٠.٥٢٧	٥٧
♦♦٠.٦٩٦	٧٤			♦♦٠.١٣٦	٦٩
♦♦٠.٥١٩	٧٨			♦♦٠.٥٤٣	٧٧
♦♦٠.٧١١	٧٩				

بعد الايمان		بعد العلاقات الاجتماعية		بعد التفاؤل		ادارة العواطف	
معامل الارتباط	عبارة	معامل الارتباط	عبارة	معامل الارتباط	عبارة	معامل الارتباط	عبارة
♦♦٠.٧٤١	٧	♦♦٠.٣٥٣	٦	♦♦٠.٧٤١	١٢	♦♦٠.٤١٩	٤
♦♦٠.٦٥١	١٤	♦♦٠.٥٧٧	١٣	♦♦٠.٦٥١	٢٦	♦♦٠.٦١١	١١
♦♦٠.٦٢٦	٢١	♦♦٠.٤١٣	٢٠	♦♦٠.٦٢٦	٤٠	♦♦٠.٣١٠	٣٩
♦♦٠.٥٤٩	٢٨	♦♦٠.٥٦٨	٢٧	♦♦٠.٥٦١	٤٧	♦♦٠.٥٥٨	٥٣
♦♦٠.٤٠١	٣٥	♦♦٠.٥٢٧	٣٤	♦♦٠.٤٣٣	٥٤	♦♦٠.٤٨٧	٦٦
♦♦٠.٦٩٦	٤٢	♦♦٠.٧٣٠	٤١				
♦♦٠.٥١٩	٥٦	♦♦٠.٥٤٩	٤٨				
♦♦٠.٧١١	٦٢	♦♦٠.٥٦١	٥٥				
♦♦٠.٥١٩	٦٨	♦♦٠.٦٢٦	٦١				
♦♦٠.٧١١	٧٢	♦♦٠.٥٦١	٦٧				
♦♦٠.٦١٠	٧٦						

♦♦ دالته عند ٠.٠١ ♦♦ دالته عند ٠.٠٥

من خلال الجدول السابق يتضح أن جميع عبارات المقياس كانت دالة عند ٠.٠١ وتراوحت معاملات الارتباط للعبارات بين (٠.٣١٣ - ٠.٧٤٠) مما يدل على ارتباطات جيدة بين العبارات والدرجة الكلية لكل بعد.

ب. الصدق البنائي

قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط أبعاد المقياس بالدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وكانت نتيجة معاملات الارتباط كالتالي:

جدول (٢) معاملات ارتباط ابعاد مقياس الصمود النفسي مع الدرجة الكلية للمقياس

معامل الارتباط	البعد
♦♦٠.٦٨٤	الكفاءة الشخصية
♦♦٠.٨١٠	حل المشكلات
♦♦٠.٥٧٧	المرونة
♦♦٠.٥٨٤	ادارة العواطف
♦♦٠.٤١٠	التفاؤل
♦♦٠.٤٧٧	العلاقات الاجتماعية
♦♦٠.٩١٠	الايمان

♦♦ دالة عند ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط بين ابعاد مقياس الصمود النفسي والدرجة الكلية له، كانت جميعها ذات دلالة إحصائية عند ٠.٠١، حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٤٧٧ - ٠.٩١٠)، وهي قيم مرتفعة.

• ثانياً: ثبات المقياس

أ. معامل ثبات الفا كرونباخ

قامت الباحثة بحساب معامل الفا كرونباخ لكل بعد من أبعاد مقياس الصمود النفسي، والدرجة الكلية، وكانت معاملات الفا كرونباخ كالآتي:

جدول (٣) معاملات ثبات الفا كرونباخ لمقياس الصمود النفسي وأبعاده

م	البعد	معامل الفا كرونباخ
١	الكفاءة الشخصية	٠.٧٥٣
٢	حل المشكلات	٠.٦٤٤
٣	المرونة	٠.٨٥٤
٤	ادارة العواطف	٠.٥٥٣
٥	التفاؤل	٠.٦٠٣
٦	العلاقات الاجتماعية	٠.٨٦٦
٧	الايمان	٠.٥٩١
٨	الدرجة الكلية لمقياس الصمود النفسي	٠.٨١٢

من خلال الجدول السابق يتضح أن قيم معامل ثبات الفا كرونباخ للأبعاد كانت قيم مرتفعة، حيث تراوحت قيم معامل ثبات الفا كرونباخ للأبعاد بين (٠.٥٥٣ - ٠.٨٦٦)، في حين كان معامل ثبات الفا كرونباخ الكلي للمقياس (٠.٨١٢) وهي قيمة عالية تدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات.

ب. معامل التجزئة النصفية

للتحقق من ثبات التجزئة النصفية قامت الباحثة بتقسيم عبارات مقياس الصمود النفسي إلى عبارات فردية وعبارات زوجية، ومن ثم حساب معامل الارتباط بين النصفين، وذلك باستخدام معادلة سبيرمان - براون ومعادلة جتمان، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٤) معامل ثبات التجزئة النصفية لمقياس الصمود النفسي

معامل الارتباط النصفية	معامل الارتباط سبيرمان-براون	معامل جتمان
٠.٦٢١	٠.٧١٨	٠.٧٥٨

من خلال الجدول السابق يتضح أن معامل الارتباط بين النصفين (ر=٠.٦٢١)، في حين كانت قيمة معامل سبيرمان - براون ٠.٧١٨ وقيمة معامل جتمان ٠.٧٥٨ وهي قيم مرتفعة تدل على تمتع مقياس الصمود النفسي بدرجة عالية من الثبات.

• **ثانياً: مقياس الاستغراق الوظيفي:**  
• **وصف المقياس:**

مقياس الاستغراق الوظيفي من إعداد محمد زهران وسناء محمد زهران (٢٠١٣). يتكون من (٣٠) عبارة، ويتم الاستجابة لكل عبارة من عبارات المقياس بأحد البدائل التالية: (تنطبق - تنطبق أحياناً - لا تنطبق) وقد أعطيت الاستجابات على عبارات المقياس قيماً رقمية، وهي تنطبق يقابلها ثلاث درجات وتنطبق أحياناً تقابلها درجتين ولا تنطبق درجة واحدة، ماعدا العبارة التي تحمل الرقم ٢٨ تأخذ درجات في الاتجاه العكسي. وتعتبر الدرجة المرتفعة عن الاستغراق الوظيفي المرتفع بينما تعبر الدرجة المنخفضة عن الاستغراق الوظيفي المنخفض. (زهران؛ زهران، ٢٠١٣). تم حساب الصدق للمقياس عن طريق حساب صدق المحكمين وحساب صدق الاتساق الداخلي وقد كانت أن معاملات الارتباط بين ابعاد مقياس الاستغراق الوظيفي والدرجة الكلية له، كانت جميعها ذات دلالة إحصائية عند ٠.٠١ و ٠.٠٥ حيث تراوحت معاملات الارتباط بين (٠.٣٧ - ٠.٧٨)، وهي قيم صدق مرتفعة. كما انه تم حساب ثبات المقياس عن طريق معامل الثبات الفا كرونباخ، وقد كان معامل الفا كرونباخ يساوي (٠,٩٣٣) بدلالة (٠, ٠١) وهي قيم ثبات مرتفعة

• **الخصائص السيكومترية لمقياس الاستغراق الوظيفي في البحث الحالي:**

قامت الباحثة بإجراءات التحقق من الصدق والثبات لمقياس الاستغراق الوظيفي كالتالي

• **أولاً: صدق المقياس**  
• **صدق الاتساق الداخلي**

قامت الباحثة بحساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية بطريقة معامل ارتباط بيرسون، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٥) ارتباط عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي بالدرجة الكلية

عبرة	معامل الارتباط	عبرة	معامل الارتباط	عبرة	معامل الارتباط
١	♦♦٠.٧١٩	١١	♦♦٠.٧٢٠	٢١	♦♦٠.٦٨٠
٢	♦♦٠.٨٧٤	١٢	♦♦٠.٦٦٣	٢٢	♦♦٠.٧٢٢
٣	♦♦٠.٦٠٠	١٣	♦♦٠.٧٦٤	٢٣	♦♦٠.٧٤٣
٤	♦♦٠.٦٤٥	١٤	♦♦٠.٧٨٠	٢٤	♦♦٠.٧٦٩
٥	♦♦٠.٧٦٥	١٥	♦♦٠.٨٥٤	٢٥	♦♦٠.٨٩٠
٦	♦♦٠.٦٧٩	١٦	♦♦٠.٨٢٠	٢٦	♦♦٠.٧٨٠
٧	♦♦٠.٩٠٠	١٧	♦♦٠.٨٦٣	٢٧	♦♦٠.٧٧٧
٨	♦♦٠.٧١٦	١٨	♦♦٠.٨٦٥	٢٨	♦♦٠.٨١٠
٩	♦♦٠.٨٧٧	١٩	♦♦٠.٨٨٩	٢٩	♦♦٠.٧١٨
١٠	♦♦٠.٨٧٨	٢٠	♦♦٠.٨٣١	٣٠	♦♦٠.٨٠١

♦♦ دالة عند ٠.٠١

من خلال الجدول السابق يتضح ان جميع عبارات المقياس كانت دالة عند ٠,٠١، وحيث تراوحت معاملات الارتباط للعبارات بين (٠,٦٥٤ - ٠,٩٠٠) مما يدل على ارتباطات جيدة بين العبارات والدرجة الكلية.

• ثانياً: ثبات المقياس

أ. معامل ثبات الفا كرونباخ

قامت الباحثة بحساب معامل الفا كرونباخ، وكان معامل الفا كرونباخ (٠,٧٩٠) (بدلالة (٠,٠٠١)) (ناقص الجدول) والتفسير

ب. معامل التجزئة النصفية

للتحقق من ثبات التجزئة النصفية قامت الباحثة بتقسيم عبارات مقياس الاستغراق الوظيفي إلى عبارات فردية وعبارات زوجية، ومن ثم حساب معامل الارتباط بين النصفين، وذلك باستخدام معادلة سبيرمان - براون ومعادلة جتمان، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٦) معامل ثبات التجزئة النصفية لمقياس الاستغراق الوظيفي

معامل الارتباط النصفى	معامل الارتباط سبيرمان-براون	معامل جتمان
٠,٧١٩	٠,٨٤٣	٠,٨١١

من خلال الجدول السابق يتضح أن معامل الارتباط بين النصفين (ر=٠,٧١٩)، في حين كانت قيمة معامل سبيرمان - براون ٠,٨٤٣ وقيمة معامل جتمان ٠,٨١١ وهي قيم مرتفعة.

• عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

• عرض نتيجة الفرض الأول ومناقشتها:

• ينص الفرض الأول على أنه: يوجد مستوى للصدوم النفسي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

وللتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بحساب متوسط درجات الصدوم النفسي للعينة والانحراف المعياري ومتوسط الدرجات على المقياس المستخدم في البحث، والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (٧) مستوى الصدوم النفسي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز

مقياس الصدوم النفسي	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مدى متوسط درجات العينة	مستوى الصدوم النفسي
الكفاءة الشخصية	١١,٩٩١	٢,٩٩١٩	١,٨-٢,٦	اقل من المتوسط
حل المشكلات	٢٩,٦٩٥	٤,٢٧٠	٢,٦-٣,٤	متوسط
المرونة	٢٨,١٢٤	٤,٠٠٦	٢,٤-٣,١	متوسط
ادارة العواطف	١٥,٤٢٣	٢,٥٧٨	٢,٨-٣,٢	متوسط
التفاوض	١٨,١٧١	٣,٩٢١	٢,٧-٣,٨	متوسط
العلاقات الاجتماعية	٢٢,٦٢٨	٣,٥٢٢	٢,٦-٣,٩	متوسط
الايمان	١٣,٥٣٠	٢,٢٨٨	٢,٦-٣,٤	متوسط
الدرجة الكلية لمقياس الصدوم النفسي	٥٤,٢١٣	٨,٢٥٥	٣,٦-٤,٤	متوسط

من خلال الجدول السابق يتضح أن متوسط درجات مقياس الصمود النفسي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز، كان (٥٤.٢١٣)، حيث يقع هذا المتوسط في المدى بين (٣.٦ - ٤.٤) والذي يقابل (٥٤ - ٦٧) درجة، مما يشير إلى مستوى متوسط من الصمود النفسي، كما تمتعت عينة البحث بمستوى متوسط على أبعاد الصمود النفسي (حل المشكلات، المرونة، إدارة العواطف، التأوّل، العلاقات الاجتماعية، الايمان)، في حين ظهر مستوى أقل من المتوسط على بعد (الكفاءة الشخصية).

أظهرت نتيجة الفرض السابق وجود مستوى متوسط من الصمود النفسي لدى عينة الدراسة وهذه النتيجة تتفق مع دراسة كلا من شراب (٢٠١٨) ودراسة الفرادو وآخرون (Alvarado; Spatariu; Woodbury, 2017) في تفسير نتائجهم والتي توصلت الى وجود مستوى متوسط من الصمود لدى افراد العينة، ومما يؤكد صحة هذه الفرضية ما ورد في الاطار النظري للدراسة في تفسير الصمود ومستواه عند الفرد حيث اعتبر بمثابة قوة توجد داخل كل فرد تدفعه الى التركيز على العوامل والخصائص الشخصية والبيئة وبالتالي الى التوازن بين تلك العوامل لتحقيق التكيف ومقاومة الانكسار اثناء التعرض للشدائد .. ويمكن تفسير نتيجة الفرضية السابقة أيضا في ضوء نظرية (روثر) والتي توضح أن الصمود النفسي هو احد عوامل الحماية لدى الفرد والتي تعمل في الوقت المناسب وهي تتمثل في قوة الشخصية والتماسك الأسري والدعم الاجتماعي، وتتضمن في محتواها الاستقلالية والكفاءة الذاتية والثقة بالنفس والعلاقات الاجتماعية التي تساعد على مواجهة ظروف الحياة (عاشور، ٢٠١٧) .

ومن خلال اطلاع الباحثة على الادبيات النظرية للدراسة ترى الباحثة فإنه في ضوء العوامل الوقائية الداخلية والخارجية التي يمتلكها الفرد وعوامل الخطر فإن موظفات الجامعة من أكثر الفئات قدرة على توظيف تلك المصادر الوقائية بتفاعلها مع عوامل الخطر والتي تسهم في التخفيف من الاثار السلبية الناتجة من التعرض للظروف الصعبة في بيئة العمل بناء على نتائج الفرضية الحالية، وبعد البحث في قواعد البيانات وقد وجدت الباحثة أن هناك ندرة في الدراسات التي تهدف الى التعرف على مستويات الصمود النفسي على حد علم الباحثة .

كما أظهرت نتيجة الفرض ان الموظفات حصلن على مستوى اقل من المتوسط في بعد ( الكفاءة الشخصية ) وتعزو الباحثة الأسباب الى التالي :

نقص بعض المهارات الشخصية مثل (تقدير الذات - الثقة بالنفس ...) وهو ما تتضمنه بعد الكفاءة الشخصية والتي قد ترجع لأسباب اجتماعية او نفسية . إضافة الى نقص الدافعية لبعض الموظفات في تطوير المهارات الوظيفية مثل (الابداع في العمل - انهاء المهام بإنجاز ....) إضافة الى الدور الإيجابي الذي تبذله الجامعة في التخفيف من معاناة الموظفة في المشكلات التي تواجهها في العمل وهذا ما جعل كفاءتها الشخصية في بعد الصمود النفسي تظهر اقل من المتوسط .



• عرض نتيجة الفرض الثاني ومناقشتها: ينص الفرض الثاني على أنه: يوجد مستوى للاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة. للتحقق من صحة الفرض قامت الباحثة بحساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لدرجات المقياس المستخدم في البحث، والجدول التالي يوضح النتائج التي تم التوصل إليها.

جدول (٨) مستوى الاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز

مقياس الاستغراق الوظيفي	متوسط العينة	الانحراف المعياري	مدى متوسط درجات العينة	مستوى الاستغراق الوظيفي
الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي	٣٤.٣٣	١٣.٨٣١	٤.٥-٣.٦	متوسط

من خلال الجدول (١٤) يتضح أن متوسط درجات مقياس الاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز، كان (٣٤.٣٣)، حيث يقع هذا المتوسط في المدى بين (٣.٦- ٤.٥) والذي يقابل (٤٣.٥ - ٥٦.٧) درجة، مما يشير الى وجود انتشار متوسط للاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث.

أتت النتائج مؤكدة لصحة الفرضية الثانية فقد اشارت النتائج الى ان موظفات الجامعة يتمتعن بمستوى متوسط من الاستغراق الوظيفي واتفقت تلك النتيجة مع دراسة العليان (٢٠١٨) ودراسة العنقري (٢٠١٥) والتي توصلت في نتائجهما الى وجود مستوى متوسط من الاستغراق الوظيفي لدى عينة الدراسة، ويمكن تفسير النتيجة في ضوء نظرية التكامل (Integrated Theory) rabinowitz and hall عام ١٩٧٧م من ان الاستغراق يعتبر ميزة شخصية تتضح وتظهر اثناء تفاعل الفرد مع بيئة العمل ويعتمد موقف الفرد على الاتجاهات الشخصية نحو الخصائص الوظيفية، ويتأثر بنمط القيادة وفرص العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات وقيم المنظمة، وتؤثر تلك الأمور على موقف الفرد وبالتالي على مستوى الاستغراق الوظيفي.

وتفسر الباحثة تلك النتيجة في ضوء المفاهيم المتعددة للاستغراق بما جاء في ادبيات الدراسة من ان مستوى الاستغراق لدى موظفات الجامعة جاء معبرا عن حب الوظيفة وارتباطها به نفسيا حيث انها تمثل بعدا محوريا هاما في حياتها تحقق من خلالها ذاتها، لذلك كلما كان هناك تطابق وانسجام بين الموظفة وعملها وهو ما يعرف بالارتباط النفسي كلما كان هناك مستويات متوسطة وعالية من الاستغراق وذلك يعتبر مؤشرا لاستعداد الموظفات لاستثمار وبدل المزيد من الجهد والحماس للنهوض برقي ونمو تلك المنظمة التي تعمل بها. كما ان تلك المستويات تشير الى درجة تمسك الموظفة بعملها واهتمامها به وتقديم مصلحة العمل على مصالحتها الشخصية وذلك دليلا على العامل النفسي الصحي الذي تتمتع به الموظفة والذي يساهم في تحقيق المصلحة للطرفين .

• عرض نتيجة الفرض الثالث ومناقشتها: ينص الفرض الثالث على أنه: توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون لإيجاد العلاقة بين كلا من الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث، وكانت نتائج التحقق كما يلي:

جدول (٩) معاملات الارتباط بين كلا من الصمود النفسي وأبعاده والاستغراق الوظيفي

الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي	مقياس الصمود النفسي	
٠.٧٨٨	الكفاءة الشخصية	إيجابية
٠.٨٩٤	حل المشكلات	
٠.٨٨١	الثروة	
٠.٦٤٠	إدارة العواطف	
٠.٧٣٢	التفاؤل	
٠.٥٨٤	العلاقات الاجتماعية	
٠.٦٣٤	الايمان	
٠.٨٦٣	الدرجة الكلية لمقياس الصمود النفسي	

♦♦ دالة عند ٠.٠١

نلاحظ من الجدول (١٥) وجود علاقة ارتباطية إيجابية دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠١) بين كل من الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي ، حيث كان معامل الارتباط بين المتغيرين ( $r = ٠.٨٦٣$ )، في حين تراوحت معاملات ارتباط ابعاد مقياس الصمود النفسي مع الدرجة الكلية لمقياس الاستغراق الوظيفي بين (٠.٥٨٤ - ٠.٨٩٤)، وهي قيم معاملات ارتباط مرتفعة.

تنفق نتائج هذا الفرض مع عدد من الدراسات التي تم الاستعانة بها في الدراسة الحالية ومنها مع دراسة عثمان ونصران (2011) Othman & Nasurdin والتي توصلت الى أن الأمل والصمود كانا مرتبطين بشكل إيجابي بالاستغراق الوظيفي، كما اتفقت مع دراسة وانغ و لي و لي (2017) Li & Wang والتي توصلت الى أن الصمود والقيادة التحويلية يرتبطان بشكل إيجابي بالاستغراق في العمل ، كذلك اتفقت مع دراسة عثمان ، الغزالي ، أحمد (2013) Othman & Ghazali & Ahmad وكان أهم ما أشارت إليه النتائج الإحصائية أن الصمود كان مرتبط بشكل إيجابي بالاستغراق في العمل. واتفقت نتيجة هذه الدراسة أيضا مع دراسة كوك (2019) Cooke & Cooper & Bartram et al حيث توصلت نتائجها الإحصائية الى أنه توجد علاقة إيجابية بين صمود الموظف والاستغراق .

ووفقا للآطار النظري للصمود النفسي فإنه ينظر اليه أنه من العمليات الوقائية التي تحدد مدى قدرة الفرد على التكيف مع الصعوبات والمواقف الضاغطة التي تواجه الفرد في حياته (شراب، ٢٠١٨)، حيث يمكن الموظفين من التكيف بسرعة مع التوقعات غير المنتظمة، والأداء الفعال حتى في المواقف الشاقة والمرهقة التي يواجهونها، ويمكنهم بأن يظهرون الثقة في قدراتهم مما يؤدي في

النهاية إلى تحسين مستويات الاستغراق الوظيفي. لذلك يمكن اعتبار الصمود النفسي لدى الموظف كمورد استراتيجي ضروري للمنظمات في تعزيز الاستغراق الوظيفي. (Malik; Garg, 2020).

وتفسر الباحثة العلاقة الإيجابية بين الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي بأن الأشخاص الذين يتسمون بالصمود النفسي يصبح لديهم القدرة على التكيف مع المواقف الصعبة وبالتالي التأثير على مستوى تفكيرهم وادائهم ويسمح لهم أيضا التعايش مع الخبرات وينعكس بذلك على ادوارهم في المواقف المختلفة ومنها بيئة العمل، وهذا ما أشار إليه أيضا (Alvarado; Woodbury, 2017; Spatariu; الضغوطات في البيئات والتي يحدث فيها التغيير باستمرار، كما انهم قادرين على التعامل مع تجاربهم الجديدة واحتياجاتهم المتغيرة.

لذا الموظفات الاتي يتعمتن بالصمود النفسي وجد انه كان عاملا فعالا ومساعد في ان يكن أكثرا تحملا وقبولا وخبرة كذلك ساعدهن في التغلب على مشاكل العمل وظروفه المتنوعة لتحقيق اكبر قدرا من الاندماج النفسي والوظيفي وهو ما يعرف حاليا بالاستغراق الوظيفي .

- عرض نتيجة الفرض الرابع ومناقشتها:
- ينص الفرض الرابع على أنه: توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات الصمود النفسي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة تعزى لتغيرات (العمر-الحالة الاجتماعية- سنوات الخبرة- المستوى التعليمي).
- وستناقش الباحثة نتيجة هذا الفرض كما يلي:

- الفروق في درجات الصمود النفسي وفقا للعمر:
- وللتحقق من نتائج الفرض استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في الصمود النفسي لدى عينة البحث وفقا للعمر، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٠) تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في الصمود النفسي وفقا للعمر

الصمود النفسي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	١٠٥٧.١٧١	٢٩	٣٢.٣٩٥	٠.٦٠٧	٠.٩٤٠
داخل المجموعات	١١٢٧.٩٦٠	١٩٧	٥٤.٥٧١		
المجموع	١٢٢٤٥.١٣٠	٢٢٦			

من خلال الجدول (١٦) يتضح ان قيمة اختبار (ف) بلغت (٠.٦٠٧) ، مما يدل على عدم وجود فروق في الصمود النفسي وفقا للعمر لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

أظهرت النتيجة انه لا توجد فروق في الصمود النفسي وفقا للعمر لدى عينة الدراسة مما يعني رفض الفرض الذي كان ينص على انه يوجد فروق وفقا لتغير العمر يمكن تفسير النتيجة في ضوء الاطار النظري للدراسة بأن احد مفاهيم

الصمود النفسي ينص على انه عملية نفسية اجتماعية ديناميكية من خلاله يحدث التكيف النفسي للأفراد الذين يعانون من شدائد مستمرة واحداث مؤلمة بمرور الوقت. ( Fletcher; Sarkar, 2013 )، وكذلك فهو يعتمد على مجموعة من العوامل التي تدعمه او تعيق استمراريته من تلك العوامل ما يتعلق بالفرد نفسه او الاسرة او المجتمع وتتفاعل وبذلك يكون الصمود منتج أو مخرج لمحصلة الجوانب الإيجابية للفرد والبيئة المحيطة ويقاس الصمود بمدى تحقيق الفرد لنواتج إيجابية مصاحبة أو لاحقه للتعرض للمحن أو الصعوبات. (غولي؛ العكيلي، ٢٠١٩). لذلك تفسر الباحثة النتيجة بأن العمر لم يؤثر في مستوى الصمود باعتبار ان الصمود النفسي بأنه عملية ملازمة للفرد خلال مراحل العمرية تنمو بنموه المعرفي والسلوكي والوجداني وهو يعتبر بذلك مصدر حماية عند التعرض للتهديدات المستقبلية، فضلا عن ذلك نضج البيئة المعرفية التي يكونها الفرد عن نفسه والتي تتشكل على هيئة خبرات تترجم عبر أفعال حين التعرض للمواقف او الصعوبات لذلك جاءت النتيجة لتوضح انه من الممكن ان يكون لدى عينة الموظفين تلك المصادر من الحماية التي تم اكتسابها خلال مراحلهم العمرية والتعامل بها اثناء تعرضهن للصعوبات في بيئة العمل كذلك قدرتهن في تكوين علاقة صحية مع كافة الافراد في العمل باختلاف أعمارهم بناء على نضجهن العاطفي والمعرفي، وقد يكون أيضا لبيئة العمل دورا في عدم وجود تلك الفروق من حيث تقديم مستوى الرعاية للموظفات على حد سواء وتفهمهم لاحتياجات الموظفين باختلاف مراحلهم العمرية فأصبحت عملية العلاقة تبادلية مما أحدثت اثرا في عدم وجود الفروق بين الموظفين تبعا للعمر بشكل مؤثر على الصمود النفسي .

ولم يتوفر للباحثة دراسات سابقة تناولت هذا المتغير في تأثيره على الصمود لذا نوصي بأجراء المزيد من الدراسات لمعرفة مدى تأثير العمر على مستوى الصمود النفسي.

#### • الفروق في درجات الصمود النفسي وفقا للحالة الاجتماعية:

وللتحقق من نتائج الفرض استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في الصمود النفسي لدى عينة البحث وفقا للحالة الاجتماعية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١١) تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في الصمود النفسي وفقا للحالة الاجتماعية

الصمود النفسي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٥٦٤٢.٣٢١	٢	٢٨٢٠.٩٣٥	٩٤.٦٤٣	٠.٠٠١
داخل المجموعات	٦٦٣٣.٥٤٦	٢٢٥	٢٨.٢٠٨		
المجموع	١٢٢٧١.٩٤١	٢٣١			

من خلال الجدول (١٧) يتضح ان قيمة اختبار (ف) بلغت (٩٤.٦٤٣) عند مستوى ٠.٠٠١، مما يدل على وجود فروق في الصمود النفسي وفقا للحالة الاجتماعية لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

وللكشف عن اتجاه الفروق، قامت الباحثة باستخدام اختبار Scheffe للقياسات البعدية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٢) اتجاه الفروق في الصمود النفسي وفقاً للحالة الاجتماعية

مطلقة	متزوجة	غير متزوجة	غير متزوجة
٣١.٢٤٤	١٦.٨٠٤	-	غير متزوجة
١٤.٠٦٦	-	١٦.٨٠٤	متزوج
-	١٤.٠٦٦	٣١.٢٤٤	مطلقة

يتضح من خلال الجدول (١٨) ان الفروق في الصمود النفسي وفقاً للحالة الاجتماعية كانت لصالح الحالة الاجتماعية (غير متزوجة).

بوجود الفروق تبعا لمتغير الحالة الاجتماعية يعني قبول الفرض لهذه الدراسة وبمقارنة نتيجة هذه الدراسة مع الدراسات السابقة فإنها لا تتفق مع دراسة بوبعاية وبابش (٢٠١٨) ودراسة Tosunoglu; & Yildirim (2019) والتي توصلت نتائج دراستهما الى أنه لا توجد فروق دالة احصائيا تبعا لمتغير ( الحالة الاجتماعية ) ، وترى الباحثة ان النتيجة السابقة قد يكون لها علاقة بخاصية الصمود النفسي وهي انه متعدد الابعاد ويختلف باختلاف السياق الثقافي والزمن والعمر والنوع ويختلف داخل الفرد الواحد باختلاف احداث الحياة من هذا المنطلق تفسر الباحثة النتيجة بأن تعامل الافراد مع المواقف والصعوبات التي تواجههم يكون مرتبطا باستعداداتهم وشخصياتهم وادوارهم ومسؤولياتهم ومورثهم الثقافي والاجتماعي والذي يتعب مخزون يساعد في مواجهة تلك الصعوبات او الشدائد لذلك نجد ان الموظفة المتزوجة او المطلقة لديها أدوار ومسؤوليات متعددة اذا ماتم مقارنتها بأدوار ومسؤوليات الموظفة غير المتزوجة مما يؤثر على مستوى الصمود النفسي ، كذلك قد يكون لعامل اعتماد المرأة المتزوجة على الزوج في تحمل بعض الصعوبات وبالتالي التأثير على اكتسابها للخبرة في التعامل مع المواقف الصعبة اثرا في مستوى الصمود لديها وقد يمتد اثره بشكل سلبي على باقي المجالات في الحياة ومنها بيئة العمل . كذلك قد يكون لسلبية المشاعر والعواطف التي تتعرض لها الموظفة المتزوجة او المطلقة في ظروفها الحياتية ونقص الموارد الإيجابية سببا في نقص القدرة على التحمل او سببا في الاستسلام للمواقف الحرجة وعدم التفاعل معها اثرا في قدرتها على الصمود في بعض جوانب الحياة فكلما زودت تلك الموظفة بالموارد الإيجابية ومنها العوامل العاطفية والاجتماعية واتزان العلاقات كلما كان لديها موردا معززا ينمي قدرتها على الصمود امام المحن والصعوبات ومنها بيئة العمل وهذا ما يؤكد محمد (٢٠١٩) إلى إن التعرض للمخاطر والشدائد قد لا يؤدي إلى نتائج سيئة إذا ما تم توفير الموارد الإيجابية المناسبة لذلك . وقد وجدت الباحثة قلة في الدراسات العربية التي بحثت في اثبات وجود فروق في مستوى الصمود النفسي تبعا للحالة الاجتماعية ( متزوجة - غير متزوجة ) .

• الفروق في درجات الصمود النفسي وفقا لسنوات الخبرة:

وللتحقق من نتائج الفرض استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في الصمود النفسي لدى عينة البحث وفقا لسنوات الخبرة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٣) تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في الصمود النفسي وفقا لسنوات الخبرة

مستوى الدلالة	اختبار (ف)	متوسط التريعات	درجات الحرية	مجموع التريعات	الصمود النفسي
٠,٠٠٠	٣١١,٩٤٥	٣٢٩٦,٢٥٤	٣	٩٨٩٢,٦٥٥	بين المجموعات
		٩,٥٤١	٢٢٦	٢٣٧٢,٤٨٧	داخل المجموعات
			٢٢٩	١٢٢٦٧,١٤٣	المجموع

من خلال الجدول يتضح ان قيمة اختبار (ف) بلغت (٣١١,٩٤٥) عند مستوى ٠,٠٠١، مما يدل على وجود فروق في الصمود النفسي وفقا لسنوات الخبرة لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة.

وللكشف عن اتجاه الفروق، قامت الباحثة باستخدام اختبار Scheffe للقياسات البعدية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٤) اتجاه الفروق في الصمود النفسي وفقا لسنوات الخبرة

أكثر من ١٥ سنة	١٥-١١ سنة	١-٦ سنوات	٥-١ سنوات	
١٩,١٢١-	١٠,٨٥٢-	٧,١٦٥-	-	٥-١ سنوات
١٢,٤٠١-	٥,٧٥٢-	-	٧,١٦٥	١-٦ سنوات
٩,٧٥٣-	-	٥,٧٥٢	١٠,٨٥٢	١٥-١١ سنة
-	٩,٧٥٣	١٢,٤٠١	١٩,١٢١	أكثر من ١٥ سنة

يتضح من خلال الجدول أن الفروق في الصمود النفسي وفقا لسنوات الخبرة كانت لصالح (أكثر من ١٥ سنة).

وجدت الباحثة ندرة في الدراسات التي تناولت البحث في الفروق التي تعزو لسنوات الخبرة .

وتفسر الباحثة تلك النتيجة بعد الاطلاع على الدراسات التي تناولت الصمود النفسي وعلاقته ببعض المتغيرات فيما يخص المجال المهني وجد ان الصمود النفسي محركا للسلوك ويساعد على التعايش مع الخبرات الشخصية والمهنية. وفي ضوء الاطار النظري للدراسة فإن حياة الفرد وظروف عمله قد تتغير بطرق لا يمكن التنبؤ بها، وأنها ستعتمد على تجارب الأفراد، والكفاءات المتصورة، ووجهات النظر حول معنى المشاركة سواء كانوا سيظهرون الصمود أو غير قادرين على التكيف مع التغييرات. وأن القدرة على إيجاد معنى إيجابي في المواقف المعاكسة وتنظيم المشاعر السلبية تساهم في الصمود النفسي. لذلك يتميز الصمود بأنه يمكن من التكيف الإيجابي والتكيف في مواجهة مخاطر أو المحن. (Cooke et al, 2019). وعليه جاءت النتيجة لتؤكد ان ذوي الخبرة الطويلة في العمل ممن لديهم تجارب سابقة اكتسبوا القدرة على التكيف لمواجهة الضغوط او ظروف بيئة العمل وبالتالي اصبح لديهم سمات شخصية تتمتع بالكفاءة الشخصية

والمزيد من التحمل والمسؤولية وتلك من اهم ابعاد الصمود النفسي . وترى الباحثة ان الموظفين في الجامعة ذوات الخبرة الطويلة في مجال العمل اصبح لديهم القدرة على التأقلم والتصرف وفق نمط متزن يمكنهم من الاستجابة المناسبة في الظروف لمواجهة صعوبات العمل بناء على تجاربهم كذلك كثرة تعرض الموظفة للمواقف الصعبة يجعلها في حالة تيقظ ووعي واستعداد لمواجهة المواقف المشابهة مستقبلا وبذلك يكون لديها الحكمة والتصرف بمستوى اعلى من الموظفين الأقل خبرة وتعزو الباحثة تلك النتيجة أيضا الى دور الجامعة في تنفيذ الخطط والبرامج التطويرية لتنمية مهارات الموظفين في التعامل مع المشكلات والصعوبات في بيئة العمل للرفع من الكفاءة الشخصية واكتساب الخبرات بشكل مستمر .

• الفروق في درجات الصمود النفسي وفقا للمستوى التعليمي:

وللتحقق من نتائج الفرض استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي -One Way ANOVA للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في الصمود النفسي لدى عينة البحث وفقا للمستوى التعليمي، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٥) تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في الصمود النفسي وفقا للمستوى التعليمي

الصمود النفسي	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	اختبار (ف)	مستوى الدلالة
بين المجموعات	٥٦٥٣.٣٤٢	٢	٢٨٢٥.٧٧٦	٩٦.٠٤٣	٠.٠٠٠
داخل المجموعات	٦٦١١.٥٣٩	٢٢٧	٢٨.١٣١		
المجموع	١٢٢٦٧.١٥٠	٢٢٩			

من خلال الجدول السابق يتضح ان قيمة اختبار (ف) بلغت (٩٦.٠٤٣) عند مستوى ٠.٠٠١، مما يدل على وجود فروق في الصمود النفسي وفقا للمستوى التعليمي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز.

وللكشف عن اتجاه الفروق، قامت الباحثة باستخدام اختبار Scheffe للقياسات البعدية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٦) اتجاه الفروق في الصمود النفسي وفقا للمستوى التعليمي

أقل من البكالوريوس	أقل من البكالوريوس	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه
-	١١.٣٥٣	١١.٣٥٣	١٥.٣٠٧	٣٤.٢٦١
بكالوريوس	١١.٣٥٣	-	١٨.٢٥٦	٢٢.٩٠٨
ماجستير	١٥.٣٠٧	١٨.٢٥٦	-	٢٥.١٠٤
دكتوراه	٣٤.٢٦١	٢٢.٩٠٨	٢٥.١٠٤	-

يتضح من خلال الجدول (١٦) ان الفروق في الصمود النفسي وفقا للمستوى التعليمي كانت لصالح المستوى التعليمي (دكتوراه).

جاءت النتيجة مؤكدة لفرض الدراسة الحالية والتي تشير الى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠.٠٠١، لدى عينة الموظفين في مستوى الصمود النفسي تبعا لمتغير المستوى التعليمي لصالح (دكتوراه) وهذا يتفق مع دراسة عاشور (٢٠١٧) ودراسة العقيل (٢٠١٩) والتي تشير نتائجها الى وجود فروق في مستوى

الصمود النفسي تبعاً لمتغير (المستوى التعليمي أو المؤهل العلمي) بينما اختلفت النتيجة مع دراسة شريف (٢٠١٩) والتي توصل فيها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير (المستوى التعليمي) لدى أفراد العينة .

وتفسر الباحثة النتيجة في ضوء ما جاء في نظرية (التحليل النفسي) والتي تنظر إلى الصمود النفسي من خلال إحدى مكونات الشخصية وهي (الأنا) فهي صورة التحمل النفسي وهي الجهاز الإداري المنظم للشخصية فكلما كانت الأنا ذات قوة كلما كان الشخص أكثر نضجاً وقدرة على التفاعل مع أحداث البيئة والسعي إلى إثبات الوجود والمعنى من الحياة وهذا ما ينطبق على ذوي الأهداف ومستوى الطموح العال فهم يسعون بقوة لإثبات أنفسهم بامتلاك الطاقة اللازمة التي تمكنهم من مواجهة العقبات والصعوبات كذلك نجدهم دائماً ما يسعون إلى اختيار البدائل الممكنة لتجاوز تلك العقبات بناء على مداركهم المعرفية وخلفياتهم الثقافية التي تم اكتسابها وهذا ما قد ينطبق على الموظفين ذوات المؤهل العلمي (الدكتوراه) . كذلك تفسر الباحثة بناء على خبرتها الوظيفية في التعامل مع فئة تلك الوظائف من حيث ملاحظة القدرات والإمكانات التي تتمتع بها تلك الفئة والتي تجعلهن دائماً فرصة للترشيح في تقلد المناصب العليا في الجامعة فقد يوكل إليها مهام متعددة إضافة إلى مهامها الأكاديمية مثل قيادة بعض القطاعات حيث يقع عليهن مواجهة كل العقبات التي تواجه ذلك القطاع والسعي إلى تطويره ، كذلك لاحظت الباحثة المهارة التي تتحلى بها تلك الوظائف ومنها مهارة استخدام حل المشكلات ومواجهة الأزمات والتحديات من منظور ثقافي عال ذات مرجع علمي وعملي تطبيقي مما يجعل تلك الوظيفة أكثر صموداً وتحملاً وهذا ما قد يؤكد أن الأشخاص ذوي الصمود النفسي العالي لا بد أن يكون على مستوى عال من المعرفة والتعليم .

• عرض نتيجة الفرض الخامس ومناقشتها: ينص الفرض الخامس على أنه: توجد فروق دالة إحصائية في متوسطات درجات الاستغراق الوظيفي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة تعزى لمتغيرات (العمر- الحالة الاجتماعية- سنوات الخبرة- المستوى التعليمي) وستناقش الباحثة نتيجة هذا الفرض كما يلي:

• الفروق في درجات الاستغراق الوظيفي وفقاً للعمر:

وللتحقق من نتائج الفرض استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي -One Way ANOVA للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في الاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث وفقاً للعمر، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٧) تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في الاستغراق الوظيفي وفقاً للعمر

مستوى الدلالة	اختبار (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الاستغراق الوظيفي
٠,٧٨١	٠,٦٣	١٦١,٥٢	٣١	٥٢٥,٦٢١	بين المجموعات
		٢٣٢,٤٩١	١٩٨	٤٥٨٢٢,٢٢٢	داخل المجموعات
			٢٢٩	٥٠٨٤٧,٩٤٣	المجموع



من خلال الجدول (١٧) يتضح ان قيمة اختبار (ف) بلغت (٠.٦٠٠) عند مستوى دلالة أكبر من ٠.٠٥، مما يدل على عدم وجود فروق في الاستغراق الوظيفي وفقا للعمر لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز.

أظهرت نتيجة الفرض السابق عدم وجود فروق في الاستغراق الوظيفي وفقاً لمتغير العمر لدى موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة. وهذا يختلف مع دراسة (عزيز؛ ضائع، ٢٠١٩) حيث توصلت إلى وجود فروق بين منتسبي معهد التربية الرياضية أربيل وفق العمر، وكان لصالح الفئات العمرية العليا.

من خلال الاطلاع على ادبيات الدراسة قد تم اختيار فرض الدراسة بناء على ما يتضمنه الاستغراق الوظيفي من خصائص عامة تشتمل على (العمر، الجنس المستوى التعليمي ...) وغيرها من الخصائص التي تعتبر مؤثرة في تحديد مستوى الاستغراق الوظيفي الا انه أظهرت نتيجة الفرض السابق عدم وجود فروق في الاستغراق الوظيفي وفقاً لمتغير العمر لدى موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة. وهذا يختلف مع دراسة (عزيز؛ ضائع، ٢٠١٩) حيث توصلت إلى وجود فروق بين منتسبي معهد التربية الرياضية أربيل وفق العمر، وكان لصالح الفئات العمرية العليا.

اتفق مجموعة من الباحثين منهم (نصار، ٢٠١٣) و(العبادي؛ الجاف، ٢٠١٢) على وجود مجموعة من الاستراتيجيات التي تؤثر على الاستغراق الوظيفي، ومنها فرص النمو الشخصي المتمثلة في إعطاء الفرصة للتطور والنمو وخلق بيئة تعلم فعالة للجميع كذلك فرص المساهمة حيث تشجع بيئة العمل الموظف (الصغير والكبير) على قول كلمته والاحذ برأيه والاستجابة لمساهمته الامر الذي أدى الى نفي الفروق التي تعزى لمتغير العمر .

وتفسر الباحثة النتيجة من خلال الادبيات السابقة للنظريات وخاصة نظرية التكامل لكلا من rabinowitz and hall عام ١٩٧٧ حيث توصلوا فيها الباحثان الى نموذج يوضح الاستغراق الوظيفي والذي يعتمد فيه على الصفات الشخصية للفرد والتي يظهر اثرها في بعض الخصائص منها العمر والحالة الاجتماعية ومركز الرقابة الداخلي وميول الفرد ، واكدوا بأن التفاعل بين تلك الخصائص مع اتجاهات العمل ينتج عنه درجة عالية من الاستغراق الوظيفي وقد يكون هذا سببا في عدم قبول فرض الدراسة بوجود الفروق تبعا لمتغير العمل وهذا ما يشير الى ان بعضا من الموظفين جاءت صفاتهم الشخصية متفاعلة مع اتجاهات وخصائص العمل بغض النظر عن العمر منسجمة مع مواقف العمل بالإجابة على فقرات المقياس .

وتعزو الباحثة النتيجة من خلال خبرتها الوظيفية الى ان بيئة العمل في الجامعة تساهم في خلق ما يسمى بالرضا الداخلي للموظف باختلاف المستويات والاعمار والذي ينعكس اثره على الرضا الوظيفي والذي يزيد من فرص النمو المهني الذي يزيد من فرص الانسجام مع مهام العمل والتأقلم مع ضغوطه

لتحقيق الموازنة بين الاحتياجات مما يساهم في رفع مستوى الاستغراق، ويمكن ان تعزى النتيجة أيضا من وجهة نظر الباحثة الى ان الموظفين باختلاف اعمارهم لديهم اهداف موحدة وعامة للالتحاق بالعمل بغض النظر عن العمر متمثلة في بناء المستقبل بالحصول على الاكتفاء المادي وتحقيق الذات واعتمادها على ذاتها من خلال الحصول على الوظيفة .

• الفروق في درجات الاستغراق الوظيفي وفقا للحالة الاجتماعية:

وللتحقق من نتائج الفرض استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي -One Way ANOVA للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في الاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث وفقا للحالة الاجتماعية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٨) تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في الاستغراق الوظيفي وفقا للحالة الاجتماعية

مستوى الدلالة	اختبار (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الاستغراق الوظيفي
٠.٠٠٠	٦٩.٤٥٣	٩٧٣٧.٦٩٨	٢	١٧٤٧٥.٣٩٣	بين المجموعات
		١٣٨.٢١٤	٢٢٧	٣٣٣٧٥.٥٨٠	داخل المجموعات
			٢٢٩	٥٠٨٤٩.٩٨٣	المجموع

من خلال الجدول (١٨) يتضح ان قيمة اختبار (ف) بلغت (٦٩.٤٥٣) عند مستوى ٠.٠٠١، مما يدل على وجود فروق في الاستغراق الوظيفي وفقا للحالة الاجتماعية لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز.

وللكشف عن اتجاه الفروق، قامت الباحثة باستخدام اختبار Scheffe للقياسات البعدية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (١٩) اتجاه الفروق في الاستغراق الوظيفي وفقا للحالة الاجتماعية

مطلقة	متزوجة	غير متزوجة	غير متزوجة
٤٨.٢٣٣	٣٠.٣٤٢	-	غير متزوجة
١٥.٧٤١	-	٣٠.٣٤٢-	متزوجة
-	١٥.٧٤١-	٤٨.٢٣٣-	مطلقة

يتضح من خلال الجدول (١٩) ان الفروق في الاستغراق الوظيفي وفقا للحالة الاجتماعية كانت لصالح الحالة الاجتماعية (غير متزوجة).

جاءت النتائج مؤكدة لصحة الفرضية فقد اشارت الى وجود فروق في الاستغراق الوظيفي وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية لصالح ( غير المتزوجة ) لدى موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة، وقد وجدت الباحثة هناك ندرة في الدراسات التي تتناول الفروق في الاستغراق الوظيفي وفقا لمتغير الحالة الاجتماعية.

واتفق هذا الفرض مع الفرض السابق في الدراسة الحالية والخاص بمتغير الصمود والذي ينص على وجود فروق في مستوى الصمود النفسي والذي يعزى لصالح الحالة الاجتماعية ( غير المتزوجة ) كذلك اثبت هذا الفرض صحة الفرض الذي ينص على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الاستغراق

الوظيفي يعزى لصالح صالح الحالة الاجتماعية ( غير المتزوجة ) وهذا ما يؤكد على قوة العلاقة بين المتغيرين من حيث النتائج .

وتعزو الباحثة أسباب تلك النتيجة الى تأخر سن الزواج في الآونة الأخيرة واصبح تركيزها واهتمامها على مهام العمل وانجازاته، إضافة الى علاقة ذلك بقلّة الأدوار الاجتماعية التي تمارسها الغير متزوجة عن المتزوجة .

كذلك تعزو الباحثة السبب الى الجانب الشعوري العاطفي (المشاعر والعواطف) واثره في تكوين العلاقة اتجاه العمل حيث ان بعض من الموظفات المتزوجات او المطلقات تأتي عليهن بعض الأحيان فترات لا تستطيع الموازنة بين احتياجات العمل واحتياجاتها الاسرية فتقع عرضة لعدم التكيف او الصراع بين الاستمرار في العمل او الانقطاع ويظهر عليها على شكل من اشكال عدم التكيف في بيئة العمل مثل كثرة التغيب او التقصير في المهام او نقص القدرة على الاتزان في العلاقات او الانقطاع وغيرها مما يؤثر على علاقتها بالعمل ، لذلك الاتزان في المشاعر والعواطف الذاتية لدى الموظف من عوامل تكوين الانسجام مع العمل ودرجة الاستغراق فيه وهذا ما يؤكد (العابدي، ٢٠١٢) من ان أهمية الجانب الشعوري تكمن في ما يشعر به الأفراد العاملين تجاه العوامل التنظيمية وما يكونون من مواقف إيجابية أو سلبية تجاه المنظمة وقادتهم. إذ أن الاستغراق الشعوري للعاملين يتوقف وبشكل كبير على نوعية العلاقة ما بين عواطف وأفكار ومشاعر الفرد وبين الوظيفة، إذ أنها مهما كانت قوية فإنها تؤدي بدورها إلى تكوين المشاعر والحماس والفخر للعاملين تجاه وظائفهم. كذلك ما أكده Riipinen أن الاستغراق الوظيفي مرتبط بالنواحي العقلية والعاطفية معا، فهو تركيبة من المكونات السلوكية والشعورية والإدراكية للأفراد العاملين (الحسني، ٢٠١٣).

#### • الفروق في درجات الاستغراق الوظيفي وفقا لسنوات الخبرة:

وللتحقق من نتائج الفرض استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي -One Way ANOVA للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في الاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث وفقا لسنوات الخبرة، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٠) تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في الاستغراق الوظيفي وفقا لسنوات الخبرة

مستوى الدلالة	اختبار (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الاستغراق الوظيفي
٠,٠٠٠	٤٥٩,٠٦١	١٣٥٧٣,٧٣٠	٢	٤٣٧٢٣,٨٤٠	بين المجموعات
		٣١,٥٤١	٢٢٧	٧١٢٦,١٤٣	داخل المجموعات
			٢٢٩	٥٠٨٤٩,٩٨٣	المجموع

من خلال الجدول ( ٢٠ ) يتضح ان قيمة اختبار (ف) بلغت (٤٥٩,٠٦١) عند مستوى ٠,٠٠١، مما يدل على وجود فروق في الاستغراق الوظيفي وفقا للخبرة المهنية لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز.

وللكشف عن اتجاه الفروق، قامت الباحثة باستخدام اختبار Scheffe للقياسات البعدية، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢١) اتجاه الفروق في الاستغراق الوظيفي وفقا لسنوات الخبرة

أكثر من ١٥ سنة	١٥-١١ سنة	٦-١٠ سنوات	١-٥ سنوات	٥-١ سنوات
٣٨.٤٥٦-	١٧.٨٧٩-	٨.٢٣-	-	٥-١ سنوات
٣٢.٠٨١-	١٠.٦٥٤-	-	٨.٢٣٠	١-٦ سنوات
٢٢.٢٧-	-	١٠.٦٥٤	١٧.٨٧٩	١٥-١١ سنة
-	٢٢.٢٧٠	٣٢.٠٨١	٣٨.٤٥٦	أكثر من ١٥ سنة

يتضح من خلال الجدول (٢١) ان الفروق في الاستغراق الوظيفي وفقا لسنوات الخبرة كانت لصالح (أكثر من ١٥ سنة).

جاءت النتائج مؤكدة لصحة الفرضية فقد اشارت إلى وجود فروق في الاستغراق الوظيفي وفقا لمتغير سنوات الخبرة لدى موظفات جامعة الملك عبد العزيز، وإن الفروق في الاستغراق الوظيفي وفقا لسنوات الخبرة كانت لصالح (أكثر من ١٥ سنة). وهذه النتيجة تتفق مع دراسة (القرني، ٢٠١٧) حيث توصلت إلى وجود فروق بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي لديهم حسب اختلاف سنوات الخبرة وكانت لصالح أصحاب سنوات الخبرة الأعلى وهم من ٢٠ سنة فأكثر. وتتفق مع دراسة (عزيز؛ ضائع، ٢٠١٩) حيث توصلت إلى وجود فروق بين منتسبي معهد التربية الرياضية أربيل في الاستغراق الوظيفي تبعا لسنوات الخبرة، وكانت لصالح الأكثر خدمة. وتتفق كذلك مع دراسة تشن و تشاو (Cao & Chen 2019) التي توصلت إلى أن الممرضات اللواتي لديهن مدة مهنية أطول ترتفع لديهن مستويات الاستغراق في العمل.

وتختلف مع دراسة (العليان، ٢٠١٨) التي توصلت إلى عدم وجود فروق لمستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية بدولة الكويت وفقا لسنوات الخبرة. ومع دراسة (الغامدي، ٢٠١٩) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي في كل من الأبعاد (الحماس، الإخلاص، الانغماس) تعزى إلى سنوات الخبرة. ودراسة (أبو الخير، ٢٠١٩) التي توصلت نتیجتها إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات الاستغراق الوظيفي لمتغير سنوات الخبرة.

ويمكن تفسير النتيجة من خلال ما جاء في الاطار النظري للدراسة من ان هناك جوانب تساعد في زيادة مستوى الاستغراق الوظيفي وحدد منها خبرة الموظفين الشخصية العابدي (٢٠١٢) . كما ان لبيئة العمل التي تسعى الى تعزيز الاستغراق الوظيفي دورا في تحقيق انتماء الفرد لوظيفته والذي يعبر عن مدى ارتباطه بالخبرة التي اكتسبها في سبيل تحقيق اهداف تلك المنظمة وهذا ما أشار اليه المغربي (٢٠٠٤) و وذكر احمد (٢٠١٦) إلى ان هناك خمسة أبعاد

للاستغراق الوظيفي وهي: الأجور والمكافآت، ظروف بيئة العمل، جماعات العمل، المشاركة في صنع القرار، أسلوب الرئيس في الاشراف كل ذلك مؤثرات تساهم في زيادة مستوى الاستغراق لدى الموظف وتعزز انتماؤه بالتعاطف مع القيم الأساسية للمنظمة، وفهم كيفية دعم وظائفهم الفردية المهمة والشاملة، وإيجاد وسائل لدمج المهمة والقيم في ثقافة منظمته وترى الباحثة من خلال خبرتها الوظيفية ان ذلك يتم اكتسابه من خلال الخبرة الطويلة في مجال العمل حيث يصبح لدى الموظفة في الجامعة رؤية بأهمية الرتقاء بالعمل من خلال إضافة الكثير من الإبداعات السلوكية في مجال العمل كذلك يصبح لدى الموظفة ميزة الاندماج في العمل ويصبح ولاءها اعلى ، تقدر ظروف بيئة العمل ، إضافة الى الدور الإيجابي للجامعة في تقديم الدعم المعنوي او المادي من خلال المكافآت والجوائز تقديرا لذوي الخبرة يحقق ويعزز من ارتفاع مستوى الاستغراق الوظيفي لتلك الفئة .

• الفروق في درجات الاستغراق الوظيفي وفقا للمستوى التعليمي:

وللتحقق من نتائج الفرض استخدمت الباحثة تحليل التباين الأحادي One-Way ANOVA للمقارنة بين المتوسطات والكشف عن الفروق في الاستغراق الوظيفي لدى عينة البحث وفقا للمستوى التعليمي، وكانت النتائج كما يلي:

جدول (٢٢) تحليل التباين الأحادي للكشف عن الفروق في الاستغراق الوظيفي وفقا للمستوى التعليمي

مستوى الدلالة	اختبار (ف)	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	الاستغراق الوظيفي
٠.٤٢٥	٠.٦٣٧	٥٢٣.٧٤٦	٣٠	١٦٧٥٧.٦٧٧	بين المجموعات
		٨٢٢.٧٤٤	١٩٩	١٦٢٠٨٢.٤٩٩	داخل المجموعات
			٢٢٩	١٧٨٨٤٠.٣٨٧	المجموع

من خلال الجدول (٢٢) يتضح ان قيمة اختبار (ف) بلغت (٠.٦٣٧) ، مما يدل على عدم وجود فروق في الاستغراق الوظيفي وفقا للمستوى التعليمي لدى عينة من موظفات جامعة الملك عبد العزيز.

دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية وفقاً لمتغير المستوى التعليمي لدى موظفات جامعة الملك عبد العزيز، وهذا يتفق مع دراسة (العبد اللطيف؛ القرني، ٢٠١٨) ودراسة (أبو الخير، ٢٠١٩) التي توصلت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط تقديرات الاستغراق الوظيفي لمتغير المستوى التعليمي. وكذلك مع دراسة (القرني، ٢٠١٧) التي توصلت إلى أنه لا توجد فروق بين متوسطات استجابات معلمي المدارس الثانوية الحكومية بمحافظة جدة حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي لديهم حسب اختلاف المؤهل العلمي. ودراسة (العليان، ٢٠١٨) التي توصلت إلى عدم وجود فروق لمستوى الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في المدارس الثانوية بدولة الكويت وفقاً لمتغير المستوى التعليمي.

وتختلف مع دراسة (عزيز؛ ضائع، ٢٠١٩) التي توصلت إلى وجود فروق لصالح من لديهم مؤهل علمي عالي، وكذلك تختلف مع دراسة (الغامدي، ٢٠١٩) التي

توصلت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات معلمي ومعلمات المدارس الثانوية حول تقديرهم لمستوى الاستغراق الوظيفي في كل من الأبعاد (الحماس، الإخلاص، الانغماس) تعزى إلى المؤهل العلمي لصالح الحاصلين على درجة البكالوريوس.

تؤكد الباحثة إلى أنه تم اختيار الفرض من خلال الاطلاع على ادبيات الدراسة الدراسة بناء على ما يتضمنه الاستغراق الوظيفي من خصائص عامة تشمل على (العمر، الجنس، المستوى التعليمي...) إلا أنه أظهرت نتيجة الفرض السابق عدم وجود فروق في الاستغراق الوظيفي وفقاً لمتغير المستوى التعليمي لدى موظفات جامعة الملك عبد العزيز بجدة أي رفض فرضية الدراسة

ويمكن تفسير تلك النتيجة من خلال ربط هذه النتيجة مع نتيجة فرضية الدراسة الحالية والذي ينص على أنه يوجد مستوى من الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين فوجود مستوى من الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين قد ينفي أثر أي متغيرات أخرى تحدث فروقاً في مستوى ذلك الاستغراق لدى الموظفين وذلك استناداً على النظرية السببية (Brown (Causality Theory عام ١٩٩٦ في ادبيات الدراسة حيث أشارت النظرية إلى أن أحد مكوناتها السببية هي الخصائص الشخصية وهي أنه يتميز الشخص الذي لديه استغراق وظيفي أن لديه إيمان شديد بأخلاقيات العمل، وحافز داخلي مرتفع وشعور عالٍ باحترام الذات إلا أن الخصائص الديموغرافية لا يمكنها التمييز بين الأشخاص المستغرقين وظيفياً.

وتعزو الباحثة النتيجة إلى أن الجامعة تقوم بتطبيق جميع اللوائح والأنظمة على الموظفين بشكل سواء بغض النظر عن مستوياتهم التعليمية كذلك تسعى إلى توفير الدعم والمساندة وفرص التدريب والتأهيل لجميع موظفيها دون استثناء، وقد يكون لمكانة الجامعة من بين المؤسسات الأخرى دوراً في تحقيق مشاعر الفخر والرضا لدى الموظفة من حيث إتاحة الفرصة لها للعمل في هذا الصرح التعليمي ذو المكانة الهامة في المجتمع، كذلك وجود الفرصة لدى الموظفة في إكمال تعليمها أو الحصول على فرص وظيفية متنوعة بالحصول على الترقيات في المناصب أو الحصول على المكافأة أثراً في شعورها بالأمان الوظيفي والذي يساهم في زيادة مستوى الاستغراق دون شرط المستوى التعليمي وتعزو الباحثة النتيجة إلى العملية التشاركية والتكاملية بين الموظفين في أداء المهام وإنجاز الأعمال باعتماد كلا منهما على الآخر فهناك عملية تبادلية بين الموظف الإداري والأكاديمي وغيرها من العمليات في قطاع الجامعة .

#### • التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية فإن الباحثة تقدم بعض التوصيات، وهي كما يلي:

- ◀◀ ضرورة البحث في الاستراتيجيات والنظريات التي تساعد في تنمية الصمود النفسي ومواجهة الضغوط، والاهتمام بالوسائل التي ترفع من مستوى الاستغراق الوظيفي.
- ◀◀ تصميم وتقديم البرامج الإرشادية لموظفين الجامعات من أجل رفع مستوى الوعي لديهم وتعريفهم بأهمية تأثير الصمود النفسي على حياتهم الشخصية بشكل عام وعلى الاستغراق الوظيفي بشكل خاص.
- ◀◀ الاهتمام بعمل برامج تدريبية وتنموية من أجل رفع مستوى الصمود النفسي لدى موظفين الجامعات وزيادة تحمل ومواجهة الضغوط النفسية.
- ◀◀ توجيه نظر الإدارات العليا بأهمية الصمود النفسي ومدى تأثيره على الاستغراق الوظيفي.
- ◀◀ البحث عن الأسباب التي تؤدي إلى انخفاض مستوى الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي لدى الموظفين ومعالجتها.
- ◀◀ إجراء المزيد من الدراسات التي تهتم برفع وتنمية مستوى الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي.
- ◀◀ تدعيم دور الاختصاصي النفسي في المنظمات لحل المشكلات التي تواجه الموظفين وتحد من مستوى الصمود النفسي أو مستوى الاستغراق الوظيفي.
- ◀◀ الاستمرار في عمل وحدة الإرشاد الوظيفي والتي ساهمت في الكشف عن بعض المشكلات التي كان يعاني منها الموظفين ووضع الحلول لها مما أدى الى البحث في هذا الموضوع والذي يمثل مشكلة الدراسة.

#### • المقترحات البحثية:

- في ضوء ما أسفرت عنه النتائج، تقترح الباحثة إمكانية القيام بالمزيد من الدراسات والبحوث في هذا المجال، والتي لا زالت في حاجة لمزيد من البحث والدراسة، ومن البحوث المقترحة ما يلي:
- ◀◀ إجراء المزيد من الدراسات المستقبلية التي تتناول نفس متغيرات الدراسة الحالية على عينات مختلفة فلا تزال هناك ندرة في الدراسات التي تناولت هذه المتغيرات.
- ◀◀ تطبيق دراسات تتناول العلاقة بين مفهوم الاستغراق الوظيفي وغيره من مفاهيم الإدارة التنظيمية حسبما تتطلبه حاجة الجامعة وربطها بسمات الشخصية .
- ◀◀ دراسة فعالية القيام ببرامج تدريبية لرفع مستوى الصمود النفسي والاستغراق الوظيفي لدى الموظفين.

#### • قائمة المراجع:

- أولاً : قائمة المراجع العربية
- أبو الخير، سامي. (٢٠١٩). جودة حياة العمل وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة غزة، كلية التربية، جامعة الأقصى، فلسطين، ١: ١٧٦.

- الحسني، كمال كاظم طاهر. (٢٠١٣). رأس المال النفسي وأثره في الاستغراق الوظيفي، المجلة المثني للعلوم الإدارية، ٣ (٦)، ٤٤:١.
- زهران، محمد حامد؛ زهران، سناء حامد. (٢٠١٣). العوامل الخمسة الكبرى للشخصية وعلاقتها بكل من الصمود الأكاديمي والاستغراق الوظيفي لدى طلاب الدراسات العليا العاملين بالتدريس، مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي، جامعة عين شمس، (٣٦)، ٤٢٠:٣٣٣.
- السرميني، ايمن مصطفى. (٢٠١٥). مقياس الصمود النفسي. القاهرة: مكتبة الانجلو المصرية.
- شراب، عبد الله عادل. (٢٠١٨). الصمود النفسي وعلاقته بضغط العمل من وجهة نظر معلمي التربية الخاصة في محافظات غزة، مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية، جامعة فلسطين، ٧ (٢١)، ١٠٢-١١٥.
- عاشور، باسل محمد عبد الله. (٢٠١٧). الصمود النفسي وعلاقته بالاتزان الانفعالي لدى ممرضتي العناية الفائقة في المستشفيات الحكومية في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.
- العبد اللطيف، ثامر بن عبد الله: القرني، صالح بن علي. (٢٠١٨). مستوى الدعم المدرس بالمدارس الثانوية بمدينة بريدة وعلاقته بسلوك الاستغراق الوظيفي لدى المعلمين، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، ٣٤ (٤)، ٣٣٤:٣٧١.
- عزيز، خالد محمود؛ ضائع، وليد عامر. (٢٠١٩). الاستغراق الوظيفي لمتسبي معهد التربية الرياضية اربيل في ضوء بعض المتغيرات الشخصية، مجلة ابحاث كلية التربية الأساسية، ٥ (٢)، ١١٦٣:١١٨٨.
- عزيز، خالد محمود؛ ضائع، وليد عامر. (٢٠١٩). الاستغراق الوظيفي لمتسبي معهد التربية الرياضية اربيل في ضوء بعض المتغيرات الشخصية، مجلة ابحاث كلية التربية الأساسية، ٥ (٢)، ١١٦٣:١١٨٨.
- علوان، سالي طالب؛ عبد، جميلة رحيم. (٢٠١٩). الصمود النفسي وعلاقته بالقيمة العاطفية لدى طلبة الجامعة، مجلة الفتح، ١٥ (٧٩)، ٤٦:٧٢.
- علي، محمد جاد الكريم. (٢٠١٧). أنماط القيادة الإدارية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين بإدارات رعاية الشباب بجامعة أسيوط، كلية التربية الرياضية، جامعة أسيوط، ١: ١٣١.
- العليان، زيد عبدالله. (٢٠١٨). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين في دولة الكويت. (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية إدارة الأعمال والمال، جامعة ال البيت، الأردن.
- الغامدي، هاني بن محمد بن أحمد. (٢٠١٩). الصحة التنظيمية في المدارس الثانوية بمحافظة حفر الباطن وعلاقتها بالاستغراق الوظيفي لدى المعلمين والمعلمات، المجلة العلمية، كلية العلوم الإنسانية والإدارية، جامعة الملك فيصل، ٢٠، ١١٩: ١٤٤.
- القرشي، عبد الفتاح إبراهيم. (٢٠١٠). تصميم البحوث في العلوم السلوكية. دار القلم: الكويت.
- محمد، أسل صبار. (٢٠١٥). الصمود النفسي لدى طلبة الجامعة النازحين وغير النازحين، مجلة كلية الآداب، جامعة بغداد، ١١٤، ٦٠٣: ٦٢٦.
- نصار، ايمن حسن. (٢٠١٣). جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي: دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومي. (رسالة ماجستير غير منشورة)، الجامعة الإسلامية، غزة: ١٩٠:١٩٠.

• المراجع الأجنبية:

- Alvarado. A.. Spatariu. A.. & Woodbury. C. (2017). Resilience & Emotional Intelligence between First Generation College Students and Non-First Generation College Students. FOCUS on Colleges, Universities & Schools, 11.(<sup>١</sup>)



- Bingol, T. Y., Batik, M. V., Hosoglu, R., & Firinci Kodaz, A. (2019). Psychological Resilience and Positivity as Predictors of Self-Efficacy. *Asian Journal of Education and Training*, 5(1), 63-69.
- Black, J. K., Balanos, G. M., & Whittaker, A. C. (2017). Resilience, work engagement and stress reactivity in a middle-aged manual worker population. *International Journal of Psychophysiology*, 116, 9-15.
- Cao, X., & Chen, L. (2019). Relationships among social support, empathy, resilience and work engagement in haemodialysis nurses. *International Nursing Review*, 66(3), 366–373. <https://doi-org.sdl.idm.oclc.org/10.1111/inr.12516>
- Goksel, S., & Yüksel, F. (2019). Predicting the psychological resilience levels of university students according to some variables. *Pegem Eğitim Ve Öğretim Dergisi*, 9(3), 819-848.
- Herbert, M. (2011). *An exploration of the relationships between psychological capital (hope, optimism, self-efficacy, resilience), occupational stress, burnout and employee engagement* (Doctoral dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University).
- Machuca, J. R. (2010). Resilience characteristics of master's-level counseling students.
- Malik, O. F., Shahzad, A., & Raziq, M. M. (2020). Work engagement in the face of terrorism: The moderating role of trait resilience. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 29(4), 461-478.
- Malik, P., & Garg, P. (2017). Learning organization and work engagement: exploring the nexus in Indian IT sector. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 9(3), 166-189.
- Malik, P., & Garg, P. (2020). Learning organization and work engagement: The mediating role of employee resilience. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1071-1094.
- Nishi, D., Kawashima, Y., Noguchi, H., Usuki, M., Yamashita, A., Koido, Y., & Matsuoka, Y. J. (2016). Resilience, post-traumatic growth, and work engagement among health care professionals after the Great East Japan Earthquake: A 4-year prospective follow-up study. *Journal of occupational health*, 16-0002.
- Othman, N., & Nasurdin, A. M. (2011). Work engagement of Malaysian nurses: Exploring the impact of hope and resilience. *World Academy of Science, Engineering and Technology*, 60, 1702-1706.
- Othman, N., Ghazali, Z., & Ahmad, S. (2013). Resilience and Work Engagement: A Stitch to Nursing Care Quality. *Journal of Global Management*, 6(1), 40–48.

- Tabakakis, C., McAllister, M., Bradshaw, J., & To, Q. G. (2019). Psychological resilience in New Zealand registered nurses: The role of workplace characteristics. *Journal of Nursing Management*, 27(7), 1351-1358.
- Van Wingerden, J., & Poell, R. F. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *PloS one*, 14(9), e0222518.
- Villavicencio-Ayub, E., Jurado-Cárdenas, S., & Valencia-Cruz, A. (2014). Work engagement and occupational burnout: Its relation to organizational socialization and psychological resilience. *Journal of Behavior, Health & Social Issues*, 6(2), 45-55.
- Wang, Z., Li, C., & Li, X. (2017). Resilience, leadership and work engagement: The mediating role of positive affect. *Social Indicators Research*, 132(2), 699-708

